

**PENGARUH PELATIHAN, PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA
DAN PARTISIPASI MANAJEMEN PADA EFEKTIVITAS
PENGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI
DI PT PLN KABUPATEN
ACEH SELATAN**

Proposal

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1)

Oleh

**SUPARMAN
NPM: 1502110278**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
BANDA ACEH
2022**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Akuntansi
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 25 September 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SUPARMAN
NPM : 1502110278

Dengan judul:

**PENGARUH PELATIHAN, PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA
DAN PARTISIPASI MANAJEMEN PADA EFEKTIVITAS
PENGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI
DI PT. PLN KABUPATEN ACEH SELATAN**

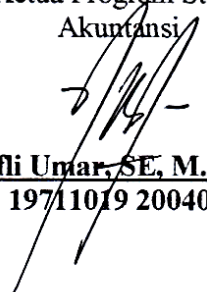
Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

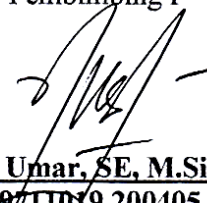
Menyetujui / Mengesahkan :

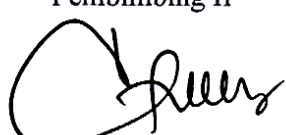
Ketua Program Studi
Akuntansi

Pembimbing I

Pembimbing II


H. Zulkifli Umar, SE, M.Si, Ak, CA.
NIK. 19711019 200405 1 001


H. Zulkifli Umar, SE, M.Si, Ak, CA.
NIK. 19711019 200405 1 001


Cut Fitrika Syawalina, SE, M.Si.
NIK. 19810823 201309 2 001


Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi
Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Akuntansi
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 25 September 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

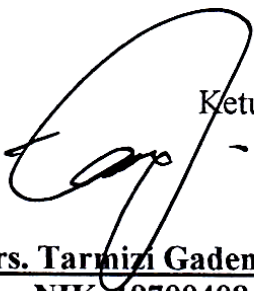
SUPARMAN
NPM : 1502110278

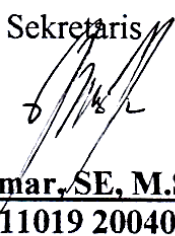
Dengan judul:

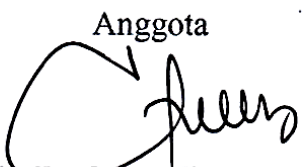
**PENGARUH PELATIHAN, PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA
DAN PARTISIPASI MANAJEMEN PADA EFEKTIVITAS
PENGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI
DI PT. PLN KABUPATEN ACEH SELATAN**

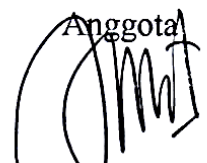
Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 03 September 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

H. Zulkifli Umar, SE, M.Si, Ak, CA.
NIK. 19711019 200405 1 001

Anggota

Cut Fitrika Syawalina, SE, M.Si.
NIK. 19810823 201309 2 001

Anggota

Elviza, SE, M.Si.
NIK. 19840405 201112 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Akuntansi

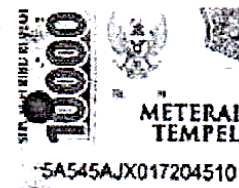
Zulkifli Umar, SE, M.Si, Ak, CA.
NIK. 19711019 200405 1 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 25 September 2022

Yang Menyatakan



SUPARMAN

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Suparman
NPM : 1502110278
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

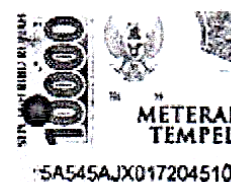
PENGARUH PELATIHAN, PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN PARTISIPASI MANAJEMEN PADA EFEKTIVITAS PENGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DI PT. PLN KABUPATEN ACEH SELATAN

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 25 September 2022

Banda Aceh, 25 September 2022
Yang Menyatakan



SUPARMAN

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **”Pengaruh Pelatihan Dan Pendidikan Pengalaman Kerja dan Partisipasi Manajemen Pada Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa Syiar Islam di atas muka bumi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tidak luput dari bantuan, bimbingan dan dorongan dari semua pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada Bapak Zulkifli Umar, SE, M.Si, Ak.CA selaku pembimbing I dan Ibu Cut Fitrika Syawalina, SE, M.Si selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan pengarahan dan bimbingan semenjak dari pertama hingga selesainya skripsi ini. Oleh karena itu, Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

- 1) Bapak Dr.H. Aslam Nur, M.A, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh dan Bapak Drs. Tarmizi, SE., M.Si., M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
- 2) Bapak H. Zulkifli Umar, SE, M.Si, Ak. CA dan Ibu Elviza SE., M.Si selaku

Ketua dan Sekretaris Jurusan program studi Akutansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

- 3) Bapak Abrar Habibi, S, Sim, dan Bang Reza Juli Amri, S.E., selaku Bagian Administrasi Program Studi yang banyak sekali membantu, mengarahkan, memudahkan dan memberikan pelayanan dengan ikhlas.
- 4) Ibu Cut Fitrika Syawalina, SE., M.Si. Selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
- 5) Seluruh dosen pengasuh mata kuliah pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
- 6) Ibunda dan yahanda tercinta. Dengan perjuangan dan air mata akhirnya saya berhasil sekolah jenjang S-1, dan Gelar Sarjana ini saya persembahkan untuk Keluarga saya.
- 7) Saudara dan kawan-kawan yang selalu memberi semangat dan motivasi mulai dari teman-teman Program Studi Akuntansi yang sangat memahami dengan memberi ruang dan waktu untuk penulis menyelesaikan penelitian ini. Serta semua pihak yang telah berperan langsung maupun tidak langsung terhadap penyelesaian penulisan skripsi ini saya ucapkan banyak terimakasih.

Akhirnya penulis memohon maaf karena tidak dapat menyebut semua nama dalam lembaran ini, semoga Allah membalas kebaikan saudara semua, *Amin ya Rabbal 'alamin.*

Banda Aceh, Agustus 2022
Penulis

Suparman
NPM. 1502110278

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
ABSTRAK	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	8
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	9
2.1 Kinerja Sistem Informasi Akuntansi	9
2.1.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi	9
2.1.2 Jenis Sistem Informasi Akuntansi	10
2.1.3 Komponen Sistem Informasi Akuntansi	11
2.1.4 Fungsi Sistem Informasi Akuntansi	14
2.1.5 Tujuan Sistem Informasi Akuntansi	15
2.1.6 Indikator Kinerja Sistem Informasi Akuntansi	15
2.2 Kualitas Pelatihan	16
2.2.1 Pengertian Kualitas Pelatihan	16
2.2.2 Tujuan Pelatihan	17
2.2.3 Jenis-jenis Pelatihan	18
2.2.4 Syarat-syarat Pelatihan	18
2.2.5 Indikator Pelatihan	19
2.3 Tingkat Pendidikan	19
2.3.1 Pengertian Tingkat Pendidikan	19
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Pendidikan	20
2.3.3 Indikator Tingkat Pendidikan	21
2.4 Pengalaman Kerja Aparatur Desa	21
2.4.1 Pengertian Pengalaman Kerja Aparatur Desa	21
2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja	22
2.4.3 Pengukuran Pengalaman Kerja	22
2.4.4 Indikator Pengalaman Kerja	23
2.5 Partisipasi Manajemen	23
2.5.1 Pengertian Partisipasi Manajemen	23
2.5.2 Bentuk Partisipasi	24
2.5.3 Indikator Partisipasi Manajemen	24

2.6 Penelitian Terdahulu	25
2.7 Kerangka Pemikiran	29
2.7 Hipotesis Penelitian	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1 Desain Penelitian	33
3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian	33
3.1.2 Jenis Penelitian	33
3.1.3 Horison Waktu	35
3.1.4 Unit Analisis	35
3.2 Populasi dan Sampel.....	35
3.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	36
3.4 Skala Pengukuran	37
3.5 Definisi Operasional	38
3.6 Teknik Analisis Data	39
3.7 Pengujian Validitas dan Reliabilitas	40
3.8 Pengujian Hipotesis	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	41
4.1.1 Gambaran Umum PT. PLN	41
4.1.2 Visi PT. PLN Aceh Selatan	45
4.1.3 Misi PT. PLN Aceh Selatan	45
4.2 Karakteristik Responden	46
4.3 Pengujian Data	47
4.3.1 Pengujian Validitas	47
4.3.2 Uji Reliabilitas	48
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	49
4.4 Analisis Deskriptif Variabel	52
4.4.1 Sistem Informasi Akuntansi	52
4.4.2 Pelatihan	54
4.4.3 Pendidikan	55
4.4.4 Pengalaman Kerja	57
4.4.5 Partisipasi Manajemen	58
4.5 Hasil Analisis Linear Berganda	60
4.6 Hasil Pengujian Hipotesis	63
4.7 Pembahasan Penelitian	58

BAB V PENUTUP	68
5.1 Kesimpulan.....	68
5.2 Saran	68

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	27
Tabel 3.1 Jumlah Karyawan	35
Tabel 3.2 Skala Likert	37
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	38
Tabel 4.1 Usia Responden	46
Tabel 4.2 Jenis Kelamin	46
Tabel 4.3 Pendidikan	47
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas	48
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas	49
Tabel 4.6 Multikolinieritas	50
Tabel 4.7 Sistem Informasi Akuntansi	52
Tabel 4.8 Pelatihan	54
Tabel 4.9 Pendidikan	56
Tabel 4.10 Pengalaman Kerja	57
Tabel 4.11 Partisipasi Manajemen	58
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Regresi	60
Tabel 4.14 Hipotesis Uji –t	63
Tabel 4.15 Hasil Uji –F	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 4.1 Uji Normalitas	50
Gambar 4.2 Heteroskedastisitas	51

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENDIDIKAN PENGALAMAN KERJA
DAN PARTISIPASI MANAJEMEN PADA EFEKTIVITAS
PENGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI
DI PT PLN KABUPATEN
ACEH SELATAN**

Penulis : Suparman
NPM : 1502110278

Pembimbing : 1. Zulkifli Umar, SE, M.Si, Ak, CA
2. Cut Fitrika Syawalina, SE, M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelatihan, pendidikan pengalaman Kerja dan partisipasi manajemen berpengaruh secara simultan pada efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan. Untuk mengetahui pelatihan berpengaruh secara parsial pada efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan. Untuk mengetahui pendidikan berpengaruh secara parsial pada efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan. Untuk mengetahui pengalaman Kerja berpengaruh secara parsial pada efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan. Untuk mengetahui partisipasi manajemen berpengaruh secara parsial pada efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan. Teknik pengumpulan data yaitu kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis menggunakan Uji-t dan Uji-F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan, pendidikan pengalaman Kerja dan partisipasi manajemen berpengaruh secara simultan pada efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan. Pelatihan berpengaruh secara parsial pada efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan. Pendidikan berpengaruh secara parsial pada efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan. Pengalaman kerja tidak berpengaruh secara parsial pada efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan. Partisipasi manajemen berpengaruh secara parsial pada efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan.

Kata Kunci : Pelatihan, Pendidikan, Pengalaman Kerja, Partisipasi Manajemen, Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi

**THE EFFECT OF TRAINING AND EDUCATION OF WORK EXPERIENCE
AND MANAGEMENT PARTICIPATION ON THE EFFECTIVENESS OF
USING ACCOUNTING INFORMATION SYSTEMS
AT PT PLN DISTRICT
SOUTH ACEH**

Author : Suparman
NPM : 1502110278

Supervisor : 1. Zulkifli Umar, SE, M.Si, Ak, CA
2. Cut Fitrika Syawalina, SE, M.Si

ABSTRACT

This study aims to determine the training, work experience education and management participation have a simultaneous effect on the effectiveness of the use of accounting information systems at PT PLN Aceh Selatan Regency. To find out the partial effect of training on the effectiveness of the use of accounting information systems at PT PLN Aceh Selatan Regency. To find out that education has a partial effect on the effectiveness of the use of accounting information systems at PT PLN, South Aceh Regency. To find out work experience has a partial effect on the effectiveness of the use of accounting information systems at PT PLN, South Aceh Regency. To find out management participation has a partial effect on the effectiveness of the use of accounting information systems at PT PLN, South Aceh Regency. The data collection technique is a questionnaire. The data analysis technique in this research is to use multiple linear regression analysis. Hypothesis testing using t-test and F-test. The results of the study indicate that training, work experience education and management participation have a simultaneous effect on the effectiveness of the use of accounting information systems at PT PLN Aceh Selatan Regency. The training has a partial effect on the effectiveness of the use of accounting information systems at PT PLN, South Aceh Regency. Education has a partial effect on the effectiveness of the use of accounting information systems at PT PLN, South Aceh Regency. Work experience does not partially affect the effectiveness of the use of accounting information systems at PT PLN Aceh Selatan Regency. Management participation has a partial effect on the effectiveness of the use of accounting information systems at PT PLN Aceh Selatan Regency.

Keywords: *Training, Education, Work Experience, Management Participation, Effective Use of Accounting Information Systems*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberadaan lembaga perantara manajemen keuangan sangat penting dalam suatu sistem perekonomian modern, dimana manajemen dituntut untuk dapat membuat sistem akuntansi yang berkaitan dengan ketentuan dan penggunaan informasi akuntansi baik untuk manajemen atau manajemen dalam suatu organisasi dan untuk memberikan dasar kepada manajemen dalam membuat keputusan bisnis, salah satunya mengenai sistem informasi akuntansi yang merupakan sistem yang memiliki tugas untuk mengolah data keuangan menjadi informasi berupa laporan keuangan yang dapat digunakan dan dimanfaatkan baik - baik oleh pihak yang berkepentingan, baik untuk pihak eksternal (kreditor, investor, kantor pajak) maupun internal perusahaan. Sistem informasi akuntansi dapat membantu manajemen dalam pengambilan keputusan serta melihat pengaruh terhadap lingkungan bisnis dalam skala global (Beke, 2010) .

Sistem informasi akuntansi adalah seluruh komponen terkait yang bekerja sama untuk mengumpulkan, menyimpan dan menyebarkan data untuk tujuan perencanaan, pengendalian, koordinasi, analisis dan pengambilan keputusan (Soudani, 2012). Sistem informasi akuntansi penting bagi organisasi ataupun perusahaan untuk meningkatkan efisiensi organisasi dan mendukung daya saing perusahaan dengan menyediakan informasi keuangan dan akuntansi bagi manajemen (Alsarayreh *et al.* 2011). Efektivitas penggunaan sistem informasi dalam suatu perusahaan juga harus mempertimbangkan faktor

sumber daya manusia. Sistem informasi akuntansi yang digunakan dalam perusahaan merupakan organisasi tergantung pada seberapa baik penggunaannya mampu menerapkan aplikasi tersebut secara baik dan mengetahui dengan baik apa saja yang terdapat dalam sistem tersebut dan dapat menerapkannya dengan baik (Dwi jyanthi , 2013). Keberadaan sistem informasi akuntansi akan membantu pelaporan yang lebih cepat dan akurat. Informasi akan membantu organisasi untuk menyerap dan mempertahankan peluang strategis (Ramazani and Allahyari, 2013).

Sistem informasi akuntansi adalah suatu sumber daya manusia dan modal dari suatu organisasi, yang bertugas untuk menyiapkan informasi keuangan dan juga informasi yang diperoleh dari kegiatan pengumpulan dan pengolahan data transaksi (Chusing dalam Baridwan, 2000;3). Efektivitas penerapan suatu sistem informasi pada perusahaan dapat dilihat dari kemudahan pengguna dalam mengidentifikasi data, mengakses data serta menginterpretasikan data tersebut (Sari, 2009). Disamping hal tersebut, keberhasilan penggunaan sistem dapat dicapai dengan cara memenuhi persyaratan pengguna sistem itu sendiri, sehingga efektivitas dari SIA dapat diperoleh (Raupelien dan Stabingis, 2003 dalam Alrabei, 2014).

Teori Technology Acceptance Model (TAM), menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi perilaku personal untuk menerima dan menggunakan teknologi. Dua faktor tersebut adalah kemanfaatan (*usefulness*) dan kemudahan penggunaan (*ease of use*) (Surendra, 2012). Berdasarkan teori ini menggambarkan bahwa pendidikan dan pelatihan perlu untuk diikuti oleh

pengguna sistem informasi akuntansi karena program pelatihan dan pendidikan dapat meningkatkan pemahaman individu sehingga individu memahami manfaat yang diberikan atas penggunaan sistem informasi akuntansi tersebut dan memudahkan individu dalam penggunaannya. Untuk bisa menggunakan aplikasi sistem informasi akuntansi memerlukan pengalaman kerja seseorang, karena semakin lama seseorang bekerja sesuai dengan bidangnya tersebut, akan semakin baik juga kinerja seseorang dalam bekerja (Dwi Jayanthi, 2013). Robbins (2017) mengungkapkan bahwa pengalaman kerja dapat diperoleh langsung lewat pengalaman atau praktek atau bisa juga secara langsung, seperti dari membaca. Selain itu kinerja masa lalu pada pekerjaan serupa dapat menjadi indikator terbaik dari kinerja dimasa akan datang.

Penerapan sistem informasi akuntansi memerlukan adanya partisipasi manajemen dalam mendukung implementasi dan pengembangan sistem informasi akuntansi (Ratnaningsih, 2014). Salah satu bentuk dukungan manajemen adalah menyediakan fasilitas. Fasilitas tersebut dapat berupa pelatihan dan memberikan bantuan kepada pemakai sistem ketika menghadapi permasalahan-permasalahan yang terkait dengan sistem (Jogiyanto 2007:242). Partisipasi manajemen diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja dan perilaku yang baik bagi karyawan.

Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Technology Acceptance Model* (TAM). Teori TAM diadopsi dari TRA (*Theory of Reasoned Action*), yaitu teori yang menjelaskan bahwa persepsi seseorang terhadap sesuatu akan menentukan sikap dan perilaku orang tersebut. TAM pertama kali

diperkenalkan oleh Davis pada tahun 1989. Teori ini menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi perilaku personal untuk menerima dan menggunakan teknologi. Dua faktor tersebut adalah kemanfaatan (*usefulness*) dan kemudahan penggunaan (*ease of use*) (Surendra, 2012).

Model TAM adalah teori sistem informasi yang memuat model mengenai sikap individu untuk menerima dan menggunakan teknologi. Menurut (Komara, 2005), program pelatihan dan pendidikan ini akan meningkatkan pemahaman pemakai terhadap sistem informasi akuntansi sehingga pemakai akan dapat menggunakan sistem informasi dengan lancar dan meningkatkan rasa kepuasan terhadap sistem informasi akuntansi perusahaan.

Penelitian Irma (2015) membuktikan bahwa program pelatihan dan pendidikan sebagai variabel independen berpengaruh positif pada kinerja penerapan sistem informasi akuntansi. Selain itu, penelitian Dyah Nastiti (2013) membuktikan bahwa pendidikan, pelatihan, berpengaruh positif secara simultan maupun parsial terhadap kualitas penyajian informasi akuntansi. Gran de (2010), menyatakan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi akan maksimal apabila ada pelatihan dan pendidikan.

Robbins (2017) mengungkapkan bahwa pengalaman kerja dapat diperoleh langsung lewat pengalaman atau praktek atau bisa juga secara langsung, seperti dari membaca. Selain itu kinerja masa lalu pada pekerjaan serupa dapat menjadi indikator terbaik dari kinerja dimasa akan datang. Dengan pengalaman yang dimiliki oleh staf akuntansi, akan sangat membantu dalam proses penyajian informasi akuntansi yang berkualitas. Penelitian Dyah

Nastiti (2013) membuktikan bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja berpengaruh positif secara simultan maupun parsial terhadap kualitas penyajian informasi akuntansi. Selain itu penelitian Moradi dan Raghibi (2011) membuktikan bahwa keahlian, pengalaman kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas SIA.

Menurut (Mooney, 2008) Partisipasi manajemen adalah keterlibatan manajemen dalam melaksanakan sistem informasi dan strategi pengembangan untuk sistem informasi yang akan diimplementasikan, semakin besar dukungan yang diberikan manajemen akan meningkatkan kinerja sistem informasi akuntansi. Partisipasi manajemen diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja dan perilaku yang baik bagi karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 7 orang karyawan di PLN Kabupaten Aceh Selatan pada tanggal 12 Juni 2022 mengatakan bahwa kurangnya pelatihan dan pengalaman kerja bagi sebagian karyawan membuat para pekerja kurang bekerja profesional. Apalagi bagi karyawan yang baru, tentu saja minim pengalaman dan pelatihan sehingga ketika bekerja karyawan sering tidak mengerti apa yang harus mereka lakukan pelatihan yang diberikan memang untuk semua karyawan, tetapi tidak semua karyawan mendapatkan pelatihan, misalkan tahun ini si A dan B tahun depan beda lagi. Jadi orang yang mendapatkan pelatihan tidak tercover semuanya, sehingga minimnya pengetahuan dan pengalaman ditambah lagi partisipasi dalam manajemen kerja masih rendah, sehingga mereka dalam bekerja tidak profesional, memang bukan semua karyawan, tetapi sebagian karyawan, oleh sebab itu pelatihan sangat penting. Jika diantara karyawan ada yang

memiliki pendidikan yang tinggi tidak menjamin mereka bekerja dengan profesional karena pendidikan di kampus dan pelatihan kerja serta pengalaman sangat berbeda, dimana pelatihan kerja dan pengalaman kerja sangat mempengaruhi pekerjaan seseorang ditambah lagi partisipasi manajemen, jika karyawan memiliki itu semua maka akan melahirkan karyawan yang profesional, tetapi sejauh ini di PLN sebagian karyawan sudah banyak yang profesional dan sebagian lagi belum profesional.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Pendidikan Pengalaman Kerja dan Partisipasi Manajemen Pada Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah di atas adalah

1. Apakah pelatihan, pendidikan pengalaman Kerja dan partisipasi manajemen berpengaruh secara simultan pada efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan
2. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial pada efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan
3. Apakah pendidikan berpengaruh secara parsial pada efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan
4. Apakah pengalaman kerja berpengaruh secara parsial pada efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan

5. Apakah partisipasi manajemen berpengaruh secara parsial pada efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pelatihan, pendidikan pengalaman Kerja dan partisipasi manajemen berpengaruh secara simultan pada efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan.
2. Untuk mengetahui pelatihan berpengaruh secara parsial pada efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan.
3. Untuk mengetahui pendidikan berpengaruh secara parsial pada efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan.
4. Untuk mengetahui pengalaman Kerja berpengaruh secara parsial pada efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan.
5. Untuk mengetahui partisipasi manajemen berpengaruh secara parsial pada efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat praktis

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bagi PT. PLN Aceh Selatan, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi serta pemikiran untuk PLN, dan diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi PT PLN untuk mengkaji kembali mengenai pengaruh pelatihan dan pendidikan pengalaman kerja dan partisipasi manajemen pada efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan

2. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah penelitian ini dapat di jadikan sebagai bahan acuan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah pelatihan dan pendidikan pengalaman kerja dan partisipasi manajemen pada efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Kinerja Sistem Informasi Akuntansi

2.1.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi pada dasarnya merupakan integrasi dari berbagai sistem pengolahan transaksi atau sub informasi akuntansi menggunakan berbagai komponen yang dimilikinya seperti hardware, software, brainware, prosedur, data base, dan jaringan komunikasi.

Menurut Settler dikutip oleh Baridwan (2015:3) sistem Akuntansi adalah suatu formulir-formulir, catatan-catatan, prosedur-prosedur, dan alat-alat yang digunakan untuk mengolah data mengenai usaha suatu kesatuan ekonomis dengan tujuan untuk menghasilkan umpan balik untuk laporan-laporan yang diperlukan oleh manajemen untuk mengawasiusahanya dan bagi pihak-pihak lain yang berkepentingan seperti pemegang saham, kreditur, dan lembaga-lembaga pemerintah untuk menilai hasil operasi perusahaan.

Menurut Mulyadi (2016:3) Sistem akuntansi adalah organisasi formulir, catatan dan laporan yang dikoordinasi sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen dalam pengelolaan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi adalah suatu kerangka kerja yang saling berhubungan yang melibatkan sumber daya seperti manusia dan peralatan yang saling bekerja sama untuk mengolah data ekonomi kedalam bentuk informasi keuangan yang dapat

digunakan bagi perusahaan dan instansi pemerintah, sistem informasi akuntansi dibangun dengan tujuan utama untuk mengolah data keuangan yang berasal dari berbagai sumber menjadi informasi akuntansi yang dibutuhkan oleh berbagai macam pemakai dan oleh para pengambil keputusan sesuai kebutuhan dan kewenangan mereka.

2.1.2 Jenis Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi menganjurkan penggunaan teknologi komputer dalam organisasi untuk menyajikan informasi kepada pemakai. Secara teori sebenarnya komputer tidak harus digunakan dalam suatu sistem informasi, tetapi pada prakteknya sekarang sudah tidak mungkin lagi sistem informasi yang sangat kompleks itu dapat berjalan dengan baik jika tanpa komputer. Sistem informasi yang akurat dan efektif dalam kenyataannya selalu berhubungan dengan komputer *based information processing* atau pengolahan informasi yang berbasis komputer.

Sistem informasi berbasis komputer merupakan kelompok keras dan lunak yang dirancang untuk mengubah data menjadi informasi yang bermanfaat. Sistem informasi akuntansi berbasis komputer merupakan sistem yang melakukan fungsi-fungsi untuk memberikan informasi bagi semua tingkat manajemen. Selain itu Martani (2012:4), mengemukakan bahwa akuntansi terdiri dari empat jenis hal penting yaitu sebagai berikut:

1. Input (masukan) akuntansi adalah transaksi yaitu peristiwa bisnis yang bersifat keuangan. Suatu transaksi dapat dicatat dan dibukukan ketika ada bukti yang menyertainya.
2. Proses, merupakan serangkaian kegiatan untuk merangkum transaksi menjadi laporan. Kegiatan itu terdiri dari proses identifikasi apakah kejadian merupakan transaksi, pencatatan transaksi, penggolongan transaksi, dan pengikhtisaran transaksi menjadi laporan keuangan.

3. Output (keluaran) akuntansi adalah informasi keuangan dalam bentuk laporan keuangan.
4. Pengguna informasi keuangan adalah pihak yang memakai laporan keuangan untuk pengambilan keputusan. Pengguna informasi akuntansi terdiri dari dua yaitu pihak internal dan eksternal.

Jadi dapat disimpulkan bahwa jenis akuntansi terdiri dari empat yaitu masukan, proses, keluaran dan pengguna informasi keuangan yang benar.

2.1.3 Komponen Sistem Informasi Akuntansi

Komponen sistem informasi terdiri dari beberapa bagian yang saling berintegrasi yang membentuk sebuah sistem. Menurut Susanto (2013:207) adapun penjelasan tentang komponen sistem informasi adalah sebagai berikut:

1. Perangkat Keras (*Hardware*)

Hardware merupakan perangkat fisik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan, memasukan, memproses, menyimpan, dan mengeluarkan hasil pengolahan data dalam bentuk informasi. *Hardware* terdiri dari beberapa bagian diantaranya:

a. Bagian Input (*Input Device*)

Bagian input merupakan alat-alat yang dapat digunakan untuk memasukan data ke dalam komputer. Alat input diantaranya keyboard(digunakan dalam *input* yang berbentuk teks ke dalam komputer), *mouse* (alat yang digunakan sebagai *pointer*), *scanner* (alat yang digunakan untuk memasukan data yang berbentuk *image*), *digital camera* (alat yang digunakan untuk menyimpan gambar), dan *diglalyzer* (alat yang digunakan untuk menggambarkan langsung ke dalam komputer).

b. Bagian pengolahan utama dan memori

Bagian ini terdiri dari berbagai komponen diantaranya:

- 1) *Processor* (CPU) merupakan jantungnya komputer, tapi walaupun demikian *processor* ini tidak akan memberikan manfaat tanpa komponen pendukung lainnya.
- 2) Memori, memori merupakan penyimpanan pada dasarnya dapat dibagi menjadi memori utama dan memori kedua atau tambahan. Fungsi utama memori adalah untuk menyimpan program, data, sistem operasi, sebagai penyangga, dan menyimpan gambar.
- 3) Bus merupakan kabel-kabel yang tersusun dengan rapih dan digunakan untuk menghubungkan antara CPU dengan *primary storage*. Bus digunakan untuk mentransfer data atau informasi dari memori ke berbagai macam peralatan *input*, *output*, atau dengan kata lain bus merupakan suatu sirkuit yang digunakan sebagai jalur transformasi antara dua atau lebih alat-alat dalam sistem komputer.

- 4) *Cache memory*, *cach* berfungsi sebagai *buffer* (media penyesuai) antara CPU yang berkecepatan tinggi dengan memori yang mempunyai kecepatan yang lebih rendah. Tanpa *cache* memori CPU harus menunggu data dan intruksi diterima dan *main memory* atau menunggu hasil pengolahan seleksi dikirim ke *main memory* baru proses selanjutnya bisa dilakukan. *Cache memory* diletakkan diantara CPU dengan *main memory*.
- 5) *Mother board/main board* merupakan papan rangkaian tercetak yang berfungsi sebagai tempat penumpangan komponen-komponen pendukung suatu sistem komputer.
- 6) *Driver card* merupakan papan rangkaian tercetak yang berfungsi memperluas kemampuan suatu sistem komputer.
- c. Bagian Output (*Output Device*) Peralatan *output* merupakan peralatan-peralatan yang digunakan untuk mengeluarkan informasi hasil pengolahan data. Ada beberapa macam peralatan output yang biasa digunakan yaitu:
 - 1) *Printer*, yaitu peralatan yang digunakan untuk mengeluarkan informasi hasil pengolahan data kertas atau transparansi.
 - 2) Layar *monitor*, merupakan alat yang digunakan untuk menayangkan hasil pengalihan data atau informasi dalam bentuk visual.
 - 3) *Head mount display* (HMD) merupakan alat yang digunakan untuk menayangkan hasil pengolahan data atau informasi dalam bentuk visual pada monitor yang ditempatkan di depan mata.
 - 4) LCD (*Liquid Display Projector*), merupakan alat yang digunakan untuk menayangkan hasil pengolahan data atau informasi dengan cara memancarkannya atau memproyeksikannya ke dinding atau ke lainnya yang vertikal.
 - 5) *Speaker*, merupakan alat yang digunakan untuk mengeluarkan hasil pengolahan data atau informasi dalam bentuk suara.
- d. Bagian komunikasi peralatan komunikasi adalah peralatan-peralatan yang digunakan agar komunikasi data bisa berjalan dengan baik. Ada banyak jenis peralatan komunikasi, beberapa diantaranya adalah: *Network Card* untuk LAN dan *wireless LAN*, *HUB/switching* dan *access point wireless LAN*, *Fiber Optik* dan *Router* dan *Range Extender*, berbagai macam *Modem* (*Internal*, *External*, *PCMCIA*) dan *wireless card bus adapter*, pemancar dan penerima, *very small aperture satelit* (VSAT) dan *Satelit*.
2. Perangkat Lunak (*Software*)

Software adalah kumpulan dari program-program yang digunakan untuk menjalankan aplikasi tertentu pada komputer, sedangkan program merupakan kumpulan dari perintah-perintah komputer yang tersusun secara sistematis. *Software* dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu

 - a. *System Software*

Perangkat lunak sistem merupakan kumpulan dari perangkat lunak yang digunakan untuk mengendalikan sistem komputer yang meliputi sistem operasi (*Operating System*), *Interpreter* dan *Compiler* (*compiler*).

 - 1) *Operating System*

Operating system berfungsi untuk mengendalikan hubungan antara komponen-komponen yang terpasang dalam suatu sistem komputer misalnya antar *keyboard* dengan CPU, dengan layar monitor dan lain-lain.

2) *Interpreter*

Interpreter merupakan *software* yang berfungsi sebagai alat penerjemah bahasa yang dimengerti oleh manusia ke dalam bahasa yang dimengerti oleh komputer (bahasa mesin) per perintah.

3) *Compiler*

Compiler berfungsi berfungsi untuk menerjemahkan bahasa yang dipahami oleh manusia ke dalam bahasa yang dipahami oleh komputer yang langsung atau file.

b. *Application Software*

c. Perangkat lunak aplikasi atau sering disebut “paket aplikasi” merupakan *software* jadi yang siap untuk digunakan. *Software* ini dibuat oleh perusahaan perangkat lunak tertentu (*Software House*) baik dari dalam maupun luar negeri yang umumnya berada di Amerika. Macam-macam application software:

- 1) Sistem Informasi Akuntansi (*Quicken, Peachtree*)
- 2) *Word Processing* (*Word 2000, Word 2003, Word 2007, Wordperfect*)
- 3) *Spreadsheet* (*Excel 2000, Excel 2003, Excel 2007, Lotus 123, Quattropro*)
- 4) *Presentasi* (*Powerpoint, Freelance, Ashton*)
- 5) *Workgroup* (*Office 2000, Office 2003, Office 2007, Notesuites, Power Office*)
- 6) *Komunikasi* (*Pc anywhere, Close Up, Carbon Copy*)
- 7) *Internet* (*Frontpage, go Live, Dreamwaver*)
- 8) *Audit* (*ACL (Audit by Computer)*)
- 9) *Utility* (*McAVE (Anti Virus), WinZip (Kompres File), Norton Comander System*)

3. Sumber daya Manusia (*Brainware*)

Brainware atau sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian terpenting dari komponen sistem informasi dalam dunia bisnis yang dikenal sebagai sistem informasi akuntansi. Komponen SDM ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan komponen lainnya di dalam suatu sistem informasi sebagai hasil dari perencanaan, analisis, perancangan, dan strategi implementasi yang didasarkan kepada komunikasi diantaranya sumber daya manusia yang terlibat dalam suatu organisasi.

Beberapa kelompok SDM suatu organisasi yang terlibat dalam beberapa aktivitas di atas secara garis besar dapat dikelompokkan ke dalam dua bagian yaitu:

a. Pemilik Sistem Informasi

Pemilik sistem informasi merupakan sponsor terhadap dikembangkannya sistem informasi. Mereka biasanya bertanggung jawab terhadap biaya dan waktu yang digunakan untuk pengembangan serta pemeliharaan sistem informasi, mereka juga berperan sebagai pihak penentu dalam menentukan diterima atau tidaknya sistem informasi.

b. Pemakai Sistem Informasi

Pemakai sistem informasi sebagian besar merupakan orang-orang yang hanya akan menggunakan sistem informasi yang telah dikembangkan seperti operator dan manajer (*end user*).

4. Prosedur (*Procedure*)

Prosedur merupakan rangkaian aktivitas atau kegiatan yang dilakukan secara berulang-ulang dengan cara yang sama. Prosedur penting dimiliki bagi suatu organisasi agar segala sesuatu dapat dilakukan secara seragam. Jika prosedur telah diterima oleh pemakai sistem informasi maka prosedur akan menjadi pedoman bagaimana fungsi sistem informasi tersebut harus dioperasikan.

5. Basis Data (*Database*)

Basis data merupakan kumpulan data-data yang tersimpan di dalam media penyimpanan di suatu perusahaan (arti luas) atau di dalam komputer (arti sempit).

6. Jaringan Komunikasi (*Communication Network*)

Telekomunikasi atau komunikasi data dapat didefinisikan sebagai pengguna media elektronik atau cahaya untuk memindahkan data atau informasi dari suatu lokasi atau beberapa lokasi lainnya yang berbeda. Komunikasi yang terjadi di antara beberapa pihak yang berkomunikasi harus difasilitasi dengan infrastruktur berupa jaringan telekomunikasi yang konfigurasinya bisa berbentuk bintang (*star*), cincin (*ring*), dan hierarki (*BUS*). Jadi dengan menguasai jaringan telekomunikasi telah menolong persoalan yang disebabkan oleh masalah geografi dan waktu sehingga memungkinkan organisasi untuk mempercepat produksi dan pengambilan keputusan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa komponen sistem informasi akuntansi terdiri dari perangkat keras, perangkat lunak, sumber daya manusia yang semuanya berfungsi agar dapat beroperasi atau menggunakan sistem informasi akuntansi.

2.1.4 Fungsi Sistem Informasi Akuntansi

Romney & Steinbart (2018:11) mengatakan keenam komponen sistem informasi akuntansi diatas memungkinkan sistem informasi akuntansi untuk memenuhi tiga fungsi bisnis penting, yaitu sebagai berikut :

1. Mengumpulkan dan menyimpan data mengenai kegiatan yang dilakukan organisasi, sumber daya, serta personil dari organisasi. Organisasi memiliki sejumlah proses bisnis, seperti misalnya melakukan penjualan dan pembelian bahan baku dengan proses yang sering dilakukan secara berulang.
2. Mengubah data menjadi informasi sehingga manajemen dapat merencanakan, melaksanakan, mengendalikan, dan mengevaluasi kegiatan, sumber daya, dan personil organisasi.

3. Memberikan pengendalian yang memadai untuk melindungi aset dan data organisasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa fungsi sistem informasi akuntansi terdiri pengumpulan dan penyimpanan data, mengubah data menjadi akuntansi dan memberikan pengendalian.

2.1.5 Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Mardi (2014:4) terdapat tiga tujuan sistem informasi akuntansi, yaitu sebagai berikut:

1. Guna memenuhi setiap kewajiban sesuai dengan otoritas yang diberikan kepada seseorang (*to fulfing obligations relating to stewardship*). Pengelolaan perusahaan selalu mengacu kepada tanggung jawab manajemen guna menata secara jelas segala sesuatu yang berkaitan dengan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Keberadaan sistem informasi akuntansi membantu ketersediaan informasi yang dibutuhkan oleh pihak eksternal melalui laporan keuangan tradisional dan laporan yang diminta lainnya, demikian pula ketersediaan laporan internal yang dibutuhkan oleh seluruh jajaran dalam bentuk laporan pertanggungjawaban pengelolaan perusahaan.
2. Setiap informasi yang dihasilkan merupakan bahan yang berharga bagi pengambilan keputusan manajemen (*to support decision making by internal decision maker*). Sistem informasi menyediakan informasi guna mendukung setiap keputusan yang diambil oleh pimpinan sesuai pertanggungjawaban yang ditetapkan.
3. Sistem informasi diperlukan untuk mendukung kelancaran operasional perusahaan sehari-hari (*to support the-day-to-day operations*). Sistem informasi menyediakan informasi bagi setiap satuan tugas dalam berbagai level manajemen, sehingga mereka dapat lebih produktif.

2.1.6 Indikator Kinerja Sistem Informasi Akuntansi

Kinerja dalam organisasi merupakan kerangka kerja dan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang ditetapkan. Tujuan sistem informasi akuntansi adalah untuk memberikan gambaran apakah suatu kinerja sistem yang ada sudah sesuai dengan yang dibutuhkan serta sesuai dengan tujuan.

Dikemukakan oleh Wetherbe dalam Susanto (2008: 322) untuk menilai kerangka kerja suatu sistem informasi akuntansi dilihat dari:

1. Kinerja (*performance*)
Kebutuhan untuk meningkatkan kinerja (*performance*). Kinerja adalah suatu kemampuan sistem dalam menyelesaikan tugas dengan cepat sehingga sasaran dapat segera tercapai. Kinerja diukur dengan jumlah produksi dan waktu yang digunakan untuk menyesuaikan perpindahan pekerjaan.
2. Informasi (*information*)
Kebutuhan untuk meningkatkan kualitas informasi atau data (*information*). Informasi sangatlah penting karena dengan informasi tersebut pihak manajemen dan user dapat melakukan langkah selanjutnya apabila kemampuan sistem informasi baik, maka user akan mendapatkan informasi yang akurat, tepat waktu dan relevan sesuai dengan yang diharapkan.
3. Ekonomis (*economy*)
Kebutuhan untuk meningkatkan bidang ekonomi (*economy*). Pemanfaatan biaya yang digunakan dari pemanfaatan informasi peningkatan terhadap kebutuhan ekonomis mempengaruhi pengendalian biaya dan peningkatan manfaat.
4. Kontrol atau Pengendalian (*control*)
Kebutuhan untuk meningkatkan pengendalian (*control*) dan pengamanan. Analisis ini digunakan untuk membandingkan sistem yang dianalisa berdasarkan pada segi ketepatan waktu dan kemudahan akses yang diproses.
5. Efisiensi (*efficiency*)
Kebutuhan untuk meningkatkan efisiensi (*efficiency*) sumber daya manusia dan mesin. Dalam hal ini sumber daya manusia dan mesin dalam kinerja sistem informasi dikelola dengan seefisien mungkin.
6. Pelayanan (*service*)
Kebutuhan untuk meningkatkan jasa pelayanan (*service*) pada pelanggan, rekanan, dan pihak-pihak lainnya.

2.2 Kualitas Pelatihan

2.2.1 Pengertian Kualitas Pelatihan

Pelatihan merupakan faktor yang sangat penting dalam pengelolaan keuangan desa. Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah

proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Menurut Rachmawati (2013:110), pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Rivai dan Sagala (2011:212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku aparatur desa untuk mencapai tujuan organisasi.

Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan aparatur desa untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi aparatur desa dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan aparatur desa guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu pemerintahan desa

2.2.2 Tujuan Pelatihan

Menurut Carrel dalam Salinding (2011:15) mengemukakan delapan tujuan utama program pelatihan antara lain:

1. Memperbaiki kinerja
2. Meningkatkan keterampilan aparatur desa
3. Menghindari keusangan manajerial
4. Memecahkan permasalahan
5. Orientasi aparatur baru
6. Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial
7. Memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personel
8. Bila suatu badan usaha menyelenggarakan pelatihan bagi aparatur desa, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi sasaran dari pada pelatihan tersebut. Dalam pelatihan tersebut ada beberapa sasaran utama yang ingin dicapai.

Menurut Widodo (2015: 84), mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh pemerintahan desa adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kadaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

2.2.3 Jenis-jenis Pelatihan

Setiap pendidikan dan pelatihan yang akan diadakan harus selalu memperhatikan sejauh mana pola pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan dapat menjamin proses belajar yang efektif. Menurut Widodo (2015:86), jenis-jenis pelatihan yang biasa dilakukan dalam organisasi antara lain:

1. Pelatihan dalam kerja (*on the job training*)
2. Magang (*apprenticeship*)
3. Pelatihan di luar kerja (*of-the-job training*)
4. Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya (*vestibule training*)
5. Simulasi kerja (*job simulation*)

2.2.4 Syarat-syarat Pelatihan

Menurut Hasibuan (2016:74), pelatihan atau instruktur yang baik hendaknya memiliki syarat sebagai berikut:

1. *Teaching Skills*. Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan untuk mendidik atau mengajarkan, membimbing, memberikan petunjuk, dan mentransfer pengetahuannya kepada peserta pengembangan.
2. *Communication Skills*. Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan berkomunikasi, baik lisan maupun tulisan secara efektif.

3. *Personality Authority*. Seorang pelatih harus memiliki kewibawaan terhadap peserta pengembangan.
4. *Social Skills*. Seorang pelatih harus mempunyai kemahiran dalam bidang sosial agar terjamin kepercayaan dan kesetiaan dari para peserta pengembangan.
5. *Technical Competent*. Seorang pelatih harus berkemampuan teknis, kecakapan teoretis, dan tangkas dalam mengambil suatu keputusan.
6. *Stabilitas Emosi*. Seorang pelatih tidak boleh berprasangka jelek terhadap anak didiknya, tidak boleh cepat marah, mempunyai sifat kebapakan, keterbukaan, tidak pendendam serta memberikan nilai yang objektif.

2.2.5 Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2011:44), adapun indikator pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan
2. Prosedur Sistematis
3. Keterampilan teknis
4. Mempelajari pengetahuan
5. Mengutamakan praktek dari pada teori

2.3 Tingkat Pendidikan

2.3.1 Pengertian Tingkat Pendidikan

Menurut Mathis dan Jackson (2014:5) pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang. Pelatihan adalah aktivitas-aktivitas yang

berfungsi meningkatkan kinerja seseorang dalam pekerjaan yang sedang dialami atau yang terkait dengan pekerjaannya (Marwansyah dan Mukaram, 2011:41)

Berdasarkan definisi-definisi di atas, pendidikan dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang secara sadar dan disengaja, serta penuh tanggung jawab yang dilakukan oleh orang dewasa kepada anak sehingga timbul interaksi dari keduanya agar anak tersebut mencapai kedewasaan yang dicita-citakan dan berlangsung terus menerus.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Pendidikan

Faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut Hasbullah (2011: 63) adalah sebagai berikut:

- a. Ideologi
Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.
- b. Sosial Ekonomi
Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.
- c. Sosial Budaya
Masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.
- d. Perkembangan IPTEK
Perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.
- e. Psikologi
Konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

2.3.3 Indikator Tingkat Pendidikan

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam mengukur tingkat pendidikan menurut Fahrur dalam Liza dan Suktiarti (2013) yaitu:

1. Pendidikan formal dengan indikatornya pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah oleh aparatur desa.
2. Pendidikan non formal dengan indikatornya pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti oleh aparatur desa.
3. Pendidikan informal dengan indikatornya sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan.

2.4 Pengalaman Kerja Aparatur Desa

2.4.1 Pengertian Pengalaman Kerja Aparatur Desa

Pengalaman dan pendidikan sering digunakan secara bersamaan, karena kombinasi antara pengalaman dan pendidikan dapat menciptakan kemampuan tersendiri dalam melaksanakan tugas-tugas perusahaan. Orang yang berpengalaman telah mempraktekkan teori yang pernah diperoleh dari belajar atau pendidikan. Dengan demikian perpaduan antara pengalaman dan pendidikan akan lebih meningkatkan mutu pekerjaan dan tugas-tugas dalam aktivitasnya. Seperti yang dikatakan Sulistiyani (2014) pengalaman kerja membuat seseorang dapat meningkatkan pengetahuan teknis maupun keterampilan kerja dengan mengamati orang lain, menirukan dan melakukan sendiri tugas-tugas pekerjaan yang ditekuni. Dengan melakukan pekerjaan secara berulang-ulang, seseorang akan lebih mahir melaksanakan tugasnya dan terbuka peluang untuk memperoleh cara kerja yang lebih praktis, efisien dan produktif.

Menurut Marwansyah (2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki aparatur desa untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Menurut Hasibuan (2016: 55), orang yang berpengalaman merupakan calon aparatur desa yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (2013) “Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

2.4.3 Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Menurut Asri dalam Basari (2012) Ada beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah :

1. Gerakannya mantap dan lancar setiap pegawai yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
2. Gerakannya berirama Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
3. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kesalahan dalam bekerja.
4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan. Sehingga lebih siap menghadapinya karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang aparatur desa yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
5. Bekerja dengan tenang seorang aparatur desa yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

2.4.4 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster (dalam Jurnal Sartika, 2015:56) indikator pengalaman kerja adalah:

1. Lama waktu/masa kerja. Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang sehingga dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh aparatur desa. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan. Sedangkan menurut Ratulangi, (2016:327) pengalaman yang dimiliki seseorang, berkaitan dengan pekerjaannya baik masa kerja, pengetahuan dan keterampilan dan kemampuan melaksanakan pekerjaan. Adapun beberapa indikator pengalaman kerja yang dikemukakan oleh Foster (dalam Jurnal Basari, 2013:46) sebagai berikut:
 - 1) Lama kerja/masa kerja
 - 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan
 - 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
 - 4) Tingkat keterampilan yang dimiliki

2.5 Partisipasi Manajemen

2.5.1 Pengertian Partisipasi Manajemen

Banyak ahli memberikan pengertian mengenai konsep partisipasi. Bila dilihat dari asal katanya, kata partisipasi berasal dari kata bahasa Inggris “participation” yang berarti pengambilan bagian, pengikutsertaan (John & Shadily, 2012: 419). Partisipasi berarti peran serta seseorang atau kelompok masyarakat dalam proses pembangunan baik dalam bentuk pernyataan maupun dalam bentuk kegiatan dengan memberi masukan pikiran, tenaga, waktu, keahlian, modal dan atau materi, serta ikut memanfaatkan dan menikmati hasil -hasil pembangunan (Sumaryadi, 2010: 46). Pengertian tentang partisipasi dikemukakan oleh Djalal dan Supriadi, (2013: 201-202) dimana partisipasi dapat juga berarti bahwa pembuat keputusan menyarankan kelompok atau masyarakat ikut terlibat dalam bentuk penyampaian saran dan pendapat, barang, keterampilan, bahan dan jasa. Partisipasi dapat juga

berarti bahwa kelompok mengenal masalah mereka sendiri, mengkaji pilihan mereka, membuat keputusan, dan memecahkan masalahnya.

2.5.2 Bentuk Partisipasi

Bentuk Partisipasi Bentuk partisipasi menurut Effendi yang dikutip oleh Astuti (2011: 58), terbagi atas:

1. Partisipasi vertikal Partisipasi vertikal terjadi dalam bentuk kondisi tertentu masyarakat terlibat atau mengambil bagian dalam suatu program pihak lain, dalam hubungan dimana masyarakat berada sebagai status bawahan, pengikut, atau klien.
2. Partisipasi horizontal Partisipasi horizontal, masyarakat mempunyai prakarsa dimana setiap anggota atau kelompok masyarakat berpartisipasi horizontal satu dengan yang lainnya.

2.5.3 Indikator Partisipasi Manajemen

Indikator/Keberhasilan Partisipasi Keberhasilan peningkatan partisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah dapat diukur dengan beberapa indikator berikut:

1. Kontribusi/dedikasi stakeholders meningkat dalam hal jasa (pemikiran/keterampilan), finansial, moral dan material/barang.
2. Meningkatnya kepercayaan stakeholders kepada sekolah terutama menyangkut kewibawaan dan kebersihan.
3. Meningkatnya tanggungjawab stakeholders terhadap penyelenggaraan pendidikan di sekolah.
4. Meningkatnya kualitas dan kuantitas masukan (kritik dan saran) untuk peningkatan mutu pendidikan.
5. Meningkatnya kepedulian stakeholders terhadap setiap langkah yang dilakukan sekolah untuk meningkatkan mutu

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Widyantari & Suardikha (2016) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Partisipasi Manajemen Pada Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi”. Hasil penelitian diperoleh bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan dan pendidikan, pengalaman kerja dan partisipasi manajemen berpengaruh positif terhadap efektivitas penggunaan Sistem Informasi Akuntansi (studi pada LPD Kecamatan Ubud). Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa adanya program pelatihan dan pendidikan, pengalaman kerja personal, dan partisipasi manajemen akan semakin efektif dalam penggunaan sistem informasi akuntansi dalam menghasilkan sebuah informasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Anjani, Arizona dan Ernawatiningsih pada tahun (2017) “Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kemampuan Teknik Personal, Pengalaman Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) di Kabupaten Karangasem”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya program pelatihan dan pendidikan, pengalaman kerja personal, dan partisipasi manajemen akan semakin efektif dalam penggunaan sistem informasi akuntansi dalam menghasilkan sebuah informasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Ningtias & Diatmika (2021) “Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Pelatihan terhadap Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi”. Hasil penelitian bahwa tingkat pendidikan tidak dapat mempengaruhi efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi karena tidak menjamin bahwa seseorang dapat memaksimalkan kemampuannya.

Sedangkan pengalaman kerja dan pelatihan karyawan secara signifikan dapat mempengaruhi efektifitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Pelatihan dan pengalaman dapat memaksimalkan kinerja pengguna sistem.

Penelitian yang dilakukan oleh Andi Asnani tahun 2016 dengan judul Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. 3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. 4) Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.

Penelitian yang dilakukan oleh Reinald Mumu tahun 2015 dengan judul Analisis Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Multifinance Manado. Hasil penelitian menunjukan secara simultan Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Manajemen PT. Hasjrat Multifinance Manado sebaiknya memperhatikan tentang Gaya Kepemimpinan, Kompensasi,

Pendidikan dan Pelatihan dalam perusahaan karena ketiga variabel tersebut sangat mempengaruhi Kinerja Karyawan baik secara simultan maupun secara parsial.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Temuan
1	Widyantari & Suardikha (2016)	Pengaruh Pelatihan Dan Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Partisipasi Manajemen Pada Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi	• Pelatihan • Pendidikan • Pengalaman kerja • Partisipasi Manajemen	• Tempat Penelitian • Waktu penelitian • Jumlah sampel	Hasil penelitian menunjukkan adanya program pelatihan dan pendidikan, pengalaman kerja personal, dan partisipasi manajemen akan semakin efektif dalam penggunaan sistem informasi akuntansi dalam menghasilkan sebuah informasi.
Lanjutan Tabel 2.1					
2	Anjani, Arizona dan Ernawati ningsih (2017)	Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kemampuan Teknik Personal, Pengalaman Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) di Kabupaten Karangasem	• Pengalaman kerja • Pelatihan • Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi	• Tempat Penelitian • Waktu penelitian • Jumlah sampel	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya program pelatihan dan pendidikan, pengalaman kerja personal, dan partisipasi manajemen akan semakin efektif dalam penggunaan sistem informasi akuntansi dalam menghasilkan sebuah informasi.

3	Ningtias & Diatmika (2021)	Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Pelatihan terhadap Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi”	• Pendidikan • Pengalaman Kerja • Pelatihan • Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi	• Tempat Penelitian • Waktu penelitian • Jumlah sampel	Hasil penelitian bahwa tingkat pendidikan tidak dapat mempengaruhi efektifitas penggunaan sistem informasi akuntansi karena tidak menjamin bahwa seseorang dapat memaksimalkan kemampuannya. Sedangkan pengalaman kerja dan pelatihan karyawan secara signifikan dapat mempengaruhi efektifitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Pelatihan dan pengalaman dapat memaksimalkan kinerja pengguna sistem.
4	Asnani (2016)	Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng	• Pendidikan • Pelatihan	• Tempat Penelitian • Waktu penelitian • Jumlah sampel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. 3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. 4) Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng
5	Reinald Mumu (2015)	Analisis Gaya Kepemimpinan , Kompensasi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	• Pendidikan • Pelatihan	• Tempat Penelitian • Waktu penelitian • Jumlah sampel	Hasil penelitian menunjukan secara simultan Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan

		pada PT. Hasjrat Multifinance Manado			berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Manajemen PT. Hasjrat Multifinance Manado sebaiknya memperhatikan tentang Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan dalam perusahaan karena ketiga variabel tersebut sangat mempengaruhi Kinerja Karyawan baik secara simultan maupun secara parsial.
--	--	--------------------------------------	--	--	---

Sumber : Diolah (2021)

2.7 Kerangka Pemikiran

2.7.1 Hubungan Pelatihan dengan Efektivitas Penggunaan SIA

Sistem informasi yang baik akan membantu dalam pemecahan masalah perusahaan seperti dapat meningkatkan efisiensi dan proses fisik (dapat mengurangi biaya produksi), dapat meningkatkan akurasi dan catatan yang berhubungan dengan berbagai macam entitas. Halimatusadiah (2015) menyatakan bahwa untuk meningkatkan efektivitas dari perubahan Sistem Informasi Akuntansi, maka perlu diberikan edukasi dan pelatihan kepada para pengguna sistem sehingga penerapan sistem dapat dilaksanakan sesuai dengan harapan.

Dalam hal ini keahlian (*expertise*) sering dikaitkan dengan pengetahuan (*knowledge*) serta kemampuan (*skill*). Pengguna (*user*) akan dikatakan ahli apabila memiliki pengetahuan dan kemampuan yang baik dalam Sistem Informasi Akuntansi. Apabila pengguna memiliki keahlian dan pemahaman yang lebih terhadap sistem yang digunakan, maka pengguna akan merasa lebih memiliki sistem yang digunakannya tersebut, sehingga mereka dapat menggunakan sistem informasi tersebut dengan sangat baik yang tentunya akan berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi tersebut. Untuk mewujudkan hal tersebut program

pelatihan bagi pengguna sistem merupakan hal yang perlu dilakukan. Jen (2002) dalam Jayanti (2018) berpendapat bahwa kinerja Sistem Informasi Akuntansi akan lebih tinggi apabila program pelatihan dan pendidikan pemakai diperkenalkan. Tellycia (2018) dalam hasil penelitiannya juga menyatakan bahwa pelatihan dan pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas penggunaan SIA, sehingga semakin sering karyawan mengikuti pelatihan dan pendidikan maka semakin tinggi efektivitas penggunaan SIA.

Model TAM adalah teori sistem informasi yang memuat model mengenai sikap individu untuk menerima dan menggunakan teknologi. Menurut (Komara, 2005), program pelatihan dan pendidikan ini akan meningkatkan pemahaman pemakai terhadap sistem informasi akuntansi sehingga pemakai akan dapat menggunakan sistem informasi dengan lancar dan meningkat rasa kepuasan terhadap sistem informasi akuntansi perusahaan .

2.7.2 Hubungan Pendidikan dengan Efektivitas Penggunaan SIA

Pendidikan merupakan proses yang dilakukan seseorang untuk memperluas pengetahuan dan meningkatkan kemampuan individu tersebut. Tingkat pendidikan dapat mempengaruhi dalam proses pengambilan keputusan. Menurut (Anjani & Wirawati, 2018) pendidikan adalah Tahapan yang dapat dilihat berdasarkan tingkat perkembangan individu. Pendidikan perlu dilakukan untuk meningkatkan kemampuan. Seseorang dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan dalam penyerapan informasi dan dalam pengimplementasian

Irma (2015) membuktikan bahwa program pelatihan dan pendidikan sebagai variabel independen berpengaruh positif pada kinerja penerapan

sistem informasi akuntansi. Selain itu, penelitian Dyah Nastiti (2013) membuktikan bahwa pendidikan, pelatihan, berpengaruh positif secara simultan maupun parsial terhadap kualitas penyajian informasi akuntansi. Grande (2010), menyatakan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi akan maksimal apabila ada pelatihan dan pendidikan.

2.7.3 Hubungan Pengalaman dengan Efektivitas Penggunaan SIA

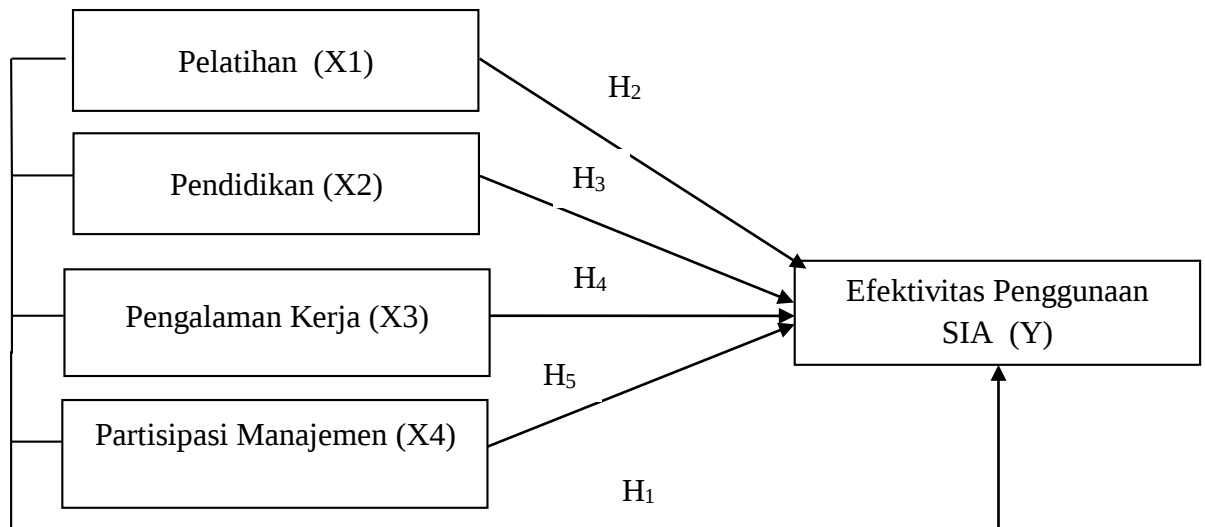
Robbins (2003) mengungkapkan bahwa pengalaman kerja dapat diperoleh langsung lewat pengalaman atau praktek atau bisa juga secara langsung, seperti dari membaca. Selain itu kinerja masa lalu pada pekerjaan serupa dapat menjadi indikator terbaik dari kinerja dimasa akan datang. Dengan pengalaman yang dimiliki oleh staf akuntansi, akan sangat membantu dalam proses penyajian informasi akuntansi yang berkualitas.

2.7.4 Hubungan Partisipasi Manajemen dengan Efektivitas Penggunaan SIA

Menurut (Mooney, 2008) Partisipasi manajemen adalah keterlibatan manajemen dalam melaksanakan sistem informasi dan strategi pengembangan untuk sistem informasi yang akan diimplementasikan, semakin besar dukungan yang diberikan manajemen akan meningkatkan kinerja sistem informasi akuntansi. Partisipasi manajemen diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja dan perilaku yang baik bagi karyawan. Pengendalian manajemen merupakan proses dimana manajer dapat mempengaruhi masing-masing anggota untuk mengimplementasikan sebuah strategi, proses pengendalian manajemen

merupakan perilaku interaksi bawahan dengan atasan (Lesmana, 2011). Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Berdasarkan teori di Bab dua yang dikembangkan oleh penelitian

2.8 Hipotesis Penelitian

Ho₁ = Diduga pelatihan dan pendidikan pengalaman Kerja dan partisipasi manajemen berpengaruh pada efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan

Ho₂ = Diduga pelatihan berpengaruh pada efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan

Ho₃ = Diduga pendidikan berpengaruh pada efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan

Ho₄ = Diduga pengalaman Kerja berpengaruh pada efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan

H_{o5} = Diduga partisipasi manajemen berpengaruh pada efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian merupakan suatu proses yang sistematis yang dilakukan melalui langkah langkah untuk memecahkan permasalahan yang sedang diteliti. Untuk memecahkan permasalahan yang sedang diteliti maka dibutuhkan data-data yang akurat dan *up to date*. Penelitian ini bertempat di PT. PLN Kabupaten Aceh Selatan. Adapun objek penelitian ini adalah pengaruh pelatihan dan pendidikan pengalaman kerja dan partisipasi manajemen pada efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan.

3.1.2 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan *kuantitatif*, pendekatan *kuantitatif* adalah penelitian lebih menekankan pada angka. Metode *Kuantitatif* dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Jenis investigasi penelitian ini adalah kausal. Penelitian kausal meneliti hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Penelitian kausal menjelaskan pengaruh perubahan variasi nilai dalam suatu variabel terhadap perubahan variasi nilai variabel lain. Dalam penelitian kausal, variabel independen sebagai variabel sebab dan variabel dependen sebagai variabel akibat (Silalahi, 2012).

3.1.3 Horison Waktu

Penelitian ini dilaksanakan di PT. PLN Kabupaten Aceh Selatan. Data penelitian dapat dikumpulkan sekaligus pada periode tertentu dalam satu titik waktu (*One shot study*).

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah komitmen independensi aparatur pengawas intern pemerintah pada PT. PLN Kabupaten Aceh Selatan.

3.2 Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik populasi, yaitu mengambil seluruh subyek penelitian. Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif dan kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya (Sudjana, 2016: 6). Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah 73 orang karyawan di PT. PLN Kabupaten Aceh Selatan.

Jadi, Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada Kantor PT PLN Aceh Selatan yang berjumlah 73 orang karyawan. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Jumlah Karyawan

No	Keterangan	Jumlah
1	Seksi (SIE) Dipimpin oleh Supervisor (SPV)	12
2	Unit Layanan (UL) Dipimpin oleh Manager (MUL)	17
3	<i>Commisioner Staff</i>	9
4	Asisten Analis Akuntansi	11

5	IT Supervisor	9
6	Legal Officer	12
7	Account Excecutive	15
	Jumlah	73

Jadi dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 73 karyawan di PT. PLN Aceh Selatan.

3.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Sumber Data Primer

Data primer merupakan data pokok yang menjadi rujukan, dalam pembahasan skripsi ini. Dan dalam hal ini penulis akan mengambil data rujukan yang berkaitan dengan penelitian tersebut mengenai pengaruh pelatihan dan pendidikan pengalaman kerja dan partisipasi manajemen pada efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara Observasi, Wawancara Mengadakan pengamatan langsung ke lokasi penelitian dan yang terakhir membagikan kuesioner kepada pihak yang bersangkutan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden. Dalam proses pengumpulan data dilakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1) Pengumpulan data langsung di lapangan.

Teknik pengumpulan data langsung di lapangan dilakukan dengan cara;

- a. Observasi, yaitu dengan mengumpulkan informasi atau data dengan cara mengamati kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh karyawan

- b. Wawancara kepada pihak-pihak terkait. Wawancara ini dilakukan dengan cara bertanya atau berkomunikasi secara langsung dengan responden, maupun pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini dengan tidak terstruktur atau bebas.
- c. Kusioner. Memberikan kuesioner kepada pihak yang bersangkutan. teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden. Penyebaran kuestioner dilakukan untuk mendapatkan data yang valid dan reliable, serta informasi yang relevan berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3.4 Skala Pengukuran

Untuk mengubah data-data kualitatif yang diperoleh dari kuesioner dalam bentuk data kuantitatif maka digunakan skala ukuran yaitu skala likert. Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilaiskor 1-5 kategori menurut Arikunto (2013) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Kriteria	Score
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat setuju	5

Sumber: Arikunto (2013)

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

Tabel 3.3

Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Title	Skala	Sub. Title
Devenden Variabel						
1	Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi (Y)	Sistem akuntansi adalah organisasi formulir, catatan dan laporan yang dikoordinasi sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen dalam pengelolaan Mulyadi (2016:3)	• Kinerja • Informasi • Ekonomis • Kontrol atau Pengendalian • Efisiensi • Pelayanan	1-6	Likert	A1 A2 A3 A4 A5 A6
Indevenden Variabel						
1	Kualitas Pelatihan (X ₁)	Pelatihan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi“ Mangkunegara (2011:50)	• Pendidikan • Prosedur Sistematis • Keterampilan teknis • Mempelajari pengetahuan • Mengutamakan praktek dari teori Mangkunegara (2011:57)	1-5	Likert	A1 B2 B3 B4 B5
2	Tingkat Pendidikan (X ₂)	tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa kini dan sekaligus persiapan bagi kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir Liza (2013)	• Pendidikan formal • Pendidikan non formal • Pendidikan informal Liza dan Suktiarti (2013)	1-3	Likert	C1 C2 C3
3	Pengalaman Kerja (X ₃)	Pengalaman kerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang dimanifestasikan dalam jumlah masa kerja akan meningkatkan	• Lama waktu/masa kerja • Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.	1-3	Likert	D1 D2 D3

Lanjutan Tabel 3.3

		kemampuan dan kecakapan kerja seseorang sehingga hasil kerja akan semakin meningkat sejalan dengan bertambahnya pekerjaan, maka akan semakin bertambah pula pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja. Sedarmayanti (2013)	• Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan Sartika (2015)			
4	Partisipasi Manajemen (X_4)	Partisipasi berarti peran serta seseorang atau kelompok masyarakat dalam proses pembangunan baik dalam bentuk pernyataan maupun dalam bentuk kegiatan dengan memberi masukan pikiran, tenaga, waktu, keahlian, modal dan atau materi, serta ikut memanfaatkan dan menikmati hasil -hasil pembangunan (Sumaryadi, 2010: 46)	• Kontribusi/dedikasi • Meningkatnya kepercayaan • Meningkatnya tanggungjawab • Meningkatnya kualitas dan kuantitas • Meningkatnya kepedulian	1-5	Likert	E1 E2 E3 E4 E5

Sumber: Data Diolah, 2021

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Analisis Deskriptif adalah suatu analisis yang menggambarkan tanggapan responden mengenai pengaruh pelatihan dan pendidikan pengalaman kerja dan partisipasi manajemen pada efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan.
- 2) Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda. Menurut Priyatno (2012:36) analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh antara

variabel bebas dan variabel terikat yaitu Pelatihan (X_1), Pendidikan (X_2), Pengalaman Kerja (X_3), Partisipasi manajemen (X_4) terhadap manajemen pada efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi (Y) Mencari persamaan garis regresi dengan menggunakan rumus:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Dimana:

Y = Efektivitas penggunaan Sistem Informasi Akuntansi

α = Konstanta

X_1 = Pelatihan

X_2 = Pendidikan

X_3 = Pengalaman Kerja

X_4 = Partisipasi Manajemen

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = Koefesien Regresi

e = *Error term*

Model analisis ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara simultan maupun parsial.

3.7 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkah-tingkah atau kesalahan suatu instrument (Arikunto, 2013:168), suatu instrument dikatakan valid jika instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengetahui instrument yang telah disusun, telah memiliki validitas atau tidak maka akan dilakukan pengujian dengan menggunakan *construct validitas* didasarkan atas perbandingan nilai korelasi, produk moment (r tabel) apabila nilai korelasi hitung

(r hitung) lebih besar dibandingkan dengan (r tabel) pada tingkat keyakinan 95% dapat diartikan bahwa item-item pertanyaan tersebut valid.

3.7.2 Reliabilitas

Pengertian reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Jika hasil pengukuran yang dilakukan secara berulang relatif sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Pada dasarnya bukankah alat ukur, pengertian alat ukur yang reliabel berarti bahwa alat ukur tersebut mampu mengungkapkan data yang cukup dapat dipercaya, namun untuk menyingkatkan istilah, sering dinyatakan bahwa alat ukurnya reliabel.

Dalam penelitian ini tolak ukur reliabilitas adalah nilai *alpha cronbach* yang diperoleh melalui perhitungan statistik (Malhotra, 2010:235) menyatakan nilai *alpha cronbach* minimum yang diterima adalah 0,60. Hal ini berarti suatu kuesioner dinyatakan handal apabila nilai *cronbach* yang diperoleh berada di atas 0.60.

3.8 Pengujian Hipotesis

3.8.1 Uji F (Simultan)

Uji statistik F (F-Test) atau uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011:88). Untuk menentukan signifikan tidaknya nilai sig atau dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , dengan ketentuan sebagai berikut.

- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_{01} : Pelatihan dan pendidikan pengalaman kerja dan partisipasi manajemen tidak berpengaruh terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan

H_{a1} : Pelatihan dan pendidikan pengalaman kerja dan partisipasi manajemen berpengaruh terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan

3.8.2 Uji-t

Selanjutnya uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$ dapat diartikan variabel terkait secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel independen
 2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$ dapat diartikan variabel terkait secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel independen
- Pengolahan data menggunakan alat bantu *computer* melalui *software statistical product fo servive solution* (SPSS) 22

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H_{02} : Pelatihan tidak berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan.

H_{a2} : Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan.

H_{03} : Pendidikan tidak berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan

H_{a3} : Pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan

H₀₄ : Pengalaman Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan

H_{a4} : Pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan

H₀₅ : Partisipasi manajemen tidak berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan

H_{a5} : Partisipasi manajemen berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum PT. PLN

Pada akhir abad ke 19, perkembangan ketenagalistrikan di Indonesia mulai meningkat ketika beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit listrik untuk keperluan sendiri. Kemudian pengadaan tenaga listrik mulai berkembang menjadi keperluan umum, dengan diawali perusahaan swasta asal Belanda yang bernama NV.

Pada tahun 1942-1945, terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda oleh Jepang, setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal Perang Dunia II. Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada Sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi Buruh/Pegawai Listrik dan Gas yang bersama-sama dengan Pimpinan KNI Pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW.

Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada tahun

yang sama, sesuai peraturan No. 1/PRT/1965, kedua perusahaan listrik dan gas ini dipecah dan kemudian diresmikan menjadi :

1. Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara
2. Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan.

Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan bertindak sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum.

4.1.2 Visi PT. PLN Aceh Selatan

Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh-kembang, unggul, dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

4.1.3 Misi PT. PLN Aceh Selatan

Adapun Misi PT. PLN adalah sebagai berikut:

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

4.2 Karakteristik Responden

Data mengenai karakteristik responden ini diperoleh dari pengisian kuesioner yang berhubungan dengan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.1

Tabel 4.1
Usia Responden

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	25-30 tahun	11	15,06
2	31-35 tahun	23	31,50
3	36-40 tahun	18	24,65
4	41-50 tahun	11	15,06
5	>50 tahun	10	13,69
	Jumlah	73	100%

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel diatas bahwa karakteristik usia responden 25-30 tahun sebanyak 11 orang (15,06%), 31-35 tahun sebanyak 23 orang (31,50%), 36-40 tahun sebanyak 18 orang (24,65%), 41-50 tahun sebanyak 11 orang (15,06%) dan >50 tahun sebanyak 10 orang (13,69%).

Tabel 4.2
Jensi Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	49	67,12
2	Perempuan	24	32,87
	Jumlah	73	100%

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel diatas bahwa karakteristik jenis kelamin laki-laki sebanyak 49 orang (67,12%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 24 orang (32,87%).

Tabel 4.3
Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SMA	12	16,43
2	D-3	13	17,80
3	S-1	48	65,75
	Jumlah	73	100%

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel diatas bahwa karakteristik pendidikan terakhir SMA sebanyak 12 orang (16,43%) D-3 sebanyak 13 orang (17,80%) dan S-1 sebanyak 48 orang (65,75%).

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Pengujian Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik,yaitu dengan uji SPSS. Berdasarkan *out put computer* (lampiran SPSS) seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikan di bawah 5 %. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelas product moment dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5% yaitu di atas 0,227 (lihat tabel nilai kritis korelasi r product moment untuk n=73 sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas kontrak atau dalam bahasa statistic terdapat konsistensi internal (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa data yang diperoleh valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pengaruh Pelatihan Dan Pendidikan Pengalaman Kerja dan Partisipasi Manajemen Pada Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan		Nilai r_{tabel} (n=73)	Keterangan
	Item	(r_{hitung})		
Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi	Y1	0,869	0,227	Valid
	Y2	0,869		
	Y3	0,869		
	Y4	0,741		
	Y5	0,331		
Pelatihan	X1.1	0,874	0,227	Valid
	X1.2	0,649		
	X1.3	0,874		
	X1.4	0,744		
	X1.5	0,802		
Pendidikan	X2.4	0,986	0,227	Valid
	X2.5	0,919		
	X2.3	0,986		
Pengalaman Kerja	X3.1	0,839	0,227	Valid
	X3.2	0,779		
	X3.3	0,826		
Partisipasi Manajemen	X4.1	0,861	0,227	Valid
	X4.2	0,903		
	X4.3	0,766		
	X4.4	0,747		

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

4.3.2 Uji Reliabilitas

Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha* yang lazim digunakan untuk penelitian. Analisis ini digunakan agar koefisien minimum dapat diterima di atas, 0,60. Uji reliabilitas memperlihatkan bahwa secara keseluruhan tingkat kehandalan telah memenuhi persyaratan (Malhotra 2008:235). Untuk lebih

jelasan besarnya nilai *alpha* pada masing-masing variabel diperlihatkan pada tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1	Sistem Informasi Akuntansi	0,854	Handal
2	Pelatihan	0,900	Handal
3	Tingkat Pendidikan	0,981	Handal
4	Pengalaman Kerja	0,865	Handal
5	Pertisipasi Manajemen	0,900	Handal

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

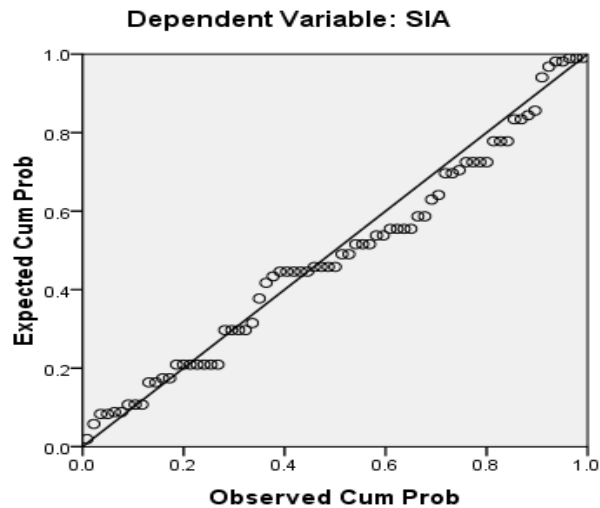
Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa masing-masing nilai menunjukkan nilai *Cornbach alpha* variabel Pengaruh Pelatihan, Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Partisipasi Manajemen Pada Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan, menunjukkan nilai *Cornbach alpha* di atas 0,60. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan handal.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik dalam model regresi yang berdistribusi normal. Analisis data mensyaratkan data berdistribusi normal untuk menghindari bias dalam analisis data. Data *outlier* (tidak normal) harus di buang karena menimbulkan bias dalam interpretasi dan mempengaruhi data lainnya. Untuk hasil uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1 Uji Normalitas

Grafik normal pola menunjukkan penyebaran titik di sekitar garis diagonal, dan mengikuti arah garis diagonal mengindikasikan model regresi memenuhi asumsi normalitas

2. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji yang ditunjukkan untuk menguji apakah variable model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas, model uji regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinieritas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.6
Multikolinieritas

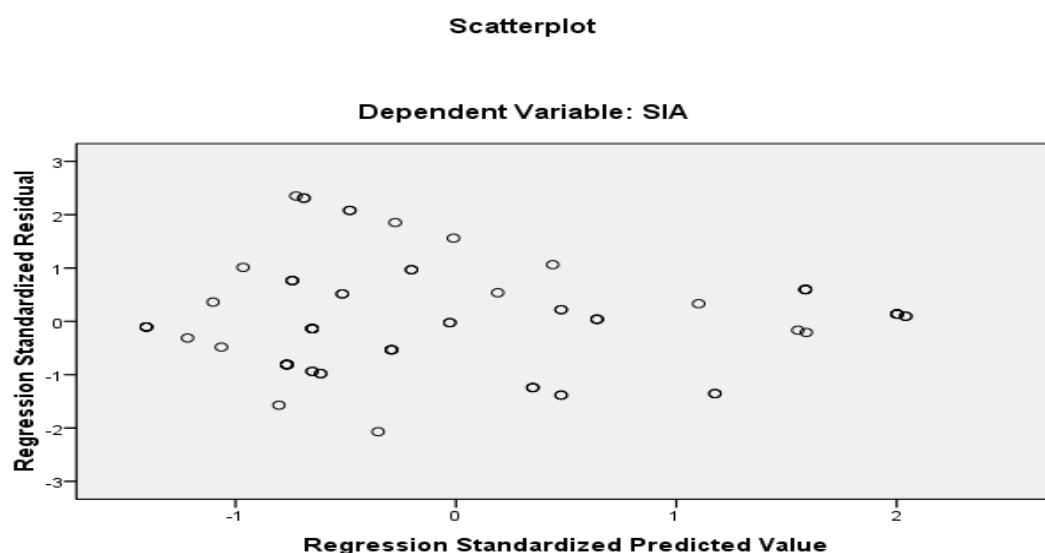
Nama Variabel	Sig.	Tolerance	VIF
Constanta	0.004	-	-
Pelatihan (X_1)	0.000	0,601	1,664
Pendidikan (X_2)	0.043	0,177	5,6555
Pengalaman Kerja (X_3)	0.684	0,987	1,013
Partisipasi Manajemen (X_4)	0,005	0,172	5,830

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan nilai VIF bila nilai sebesar 1,664, 5,6555, 1,013 dan 5,830 yang berarti <10 dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Jika VIF di atas 10 berarti terjadi Multikolonieritas. Dalam penelitian ini VIF keseluruhan variabel Pelatihan, Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Partisipasi Manajemen Pada Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi di bawah 10, jadi model uji regresi layak dan tidak terjadi multikolonelitas.

3. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data *cross section* memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.2 Heteroskedastisitas

Dengan melihat sebaran titik-titik yang acak baik di atas maupun di bawah angka 0 dari sumbu Y dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

4.4 Analisis Deskriptif Variabel

4.4.1 Sistem Informasi Akuntansi (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui jawaban responden terhadap sistem Informasi Akuntansi dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Sistem Informasi Akuntansi (Y)

No	Variabel	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Karyawan di PT PLN memiliki kinerja yang bagus dalam bekerja	34	46,6	39	53,4	-	-	-	-	-	-	4.4658
2	Karyawan selalu memiliki informasi dalam bekerja	34	46,6	39	53,4	-	-	-	-	-	-	4.4658
3	Karyawan selalu di kontrol ketika bekerja karena harus sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh PLN	34	46,6	39	53,4	-	-	-	-	-	-	4.4658
4	Karyawan harus bekerja secara efisien dalam memberikan pelayanan atau	24	32,9	49	67,1	-	-	-	-	-	-	4.3288

Lanjutan Tabel 4.7

No	Variabel	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
	pelayanan di lapangan											
5	Pelayanan yang diberikan oleh PLN sudah maksimal dan sesuai dengan standar pelayanan	27	37,0	44	60,3	2	2,7					4.3425
	Rerata											4,4137

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa karyawan di PT PLN memiliki kinerja yang bagus dalam bekerja dengan nilai rata-rata sebesar 4.4658, Karyawan selalu memiliki informasi dalam bekerja dengan nilai rata-rata sebesar 4.4658. Karyawan selalu di kontrol ketika bekerja karena harus sesuai dengan standar kerja yang di tetapkan oleh PLN nilai rata-rata sebesar 4.4658. Karyawan harus bekerja secara efisien dalam memberikan pelayanan atau pelayanan di lapangan dengan nilai rata-rata sebesar 4.3288, Pelayanan yang diberikan oleh PLN sudah maksimal dan sesuai dengan standar pelayanan dengan nilai rata-rata sebesar 4.3425.

Nilai rerata Variabel Komitmen .yaitu 4,4137, dengan demikian maka dikatakan bahwa responden mengatakan setuju terhadap semua item pernyataan yang diajukan pada kuesioner untuk variabel sistem informasi Akuntansi.

4.4.2 Pelatihan (X1)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui jawaban responden terhadap variabel pelatihan dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Pelatihan (X1)

No	Variabel	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Karyawan sebelum bekerja mengikuti pelatihan dari kantor harus memiliki kualifikasi pendidikan yang benar untuk bekerja sebagai karyawan	28	38,4	41	56,2	4	5,5	-	-	-	-	4,3288
2	Karyawan selalu mengikuti prosedur sistematis yang telah ditetapkan oleh karyawan	19	24,7	53	72,6	2	2,7	-	-	-	-	4,2192
3	Karyawan memiliki kemampuan teknis dalam bekerja	28	38,4	41	56,2	4	5,5	-	-	-	-	4,3288
4	Karyawan selalu mempelajari pengetahuan dalam bekerja	27	37,0	44	60,3	2	2,7	-	-	-	-	4,3425
5	Karyawan mengutamakan dalam bekerja sesuai dengan teori-teori	27	37,0	44	60,3	2	2,7	-	-	-	-	4,3425

Lanjutan Tabel 4.8

No	Variabel	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
	yang telah dipelajari											
	Rerata											4,3123

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa karyawan sebelum bekerja mengikuti pelatihan dari kantor harus memiliki kualifikasi pendidikan yang benar untuk bekerja sebagai karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 4,3288, Karyawan selalu mengikuti prosedur sistematis yang telah ditetapkan oleh karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 4,2192. Karyawan memiliki kemampuan teknis dalam bekerja dengan nilai rata-rata sebesar 4,3288. Karyawan selalu mempelajari pengetahuan dalam bekerja dengan nilai rata-rata sebesar 4,3425. Karyawan mengutamakan dalam bekerja sesuai dengan teori-teori yang telah dipelajari dengan nilai rata-rata sebesar 4,3425.

Berdasarkan tabel di atas memperlihatkan nilai rerata 4,3123 ini menunjukkan bahwa responden mengatakan setuju terhadap semua item pernyataan yang diajukan untuk kuesioner Pelatihan.

4.4.3 Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui jawaban responden terhadap variabel Pendidikan dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Pendidikan (X2)

No	Variabel	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Karyawan yang bekerja di PLN semua memiliki pendidikan formal	33	45,2	37	50,7	3	4,1	-	-	-	-	4,4110
2	Karyawan yang bekerja di PLN, ada juga yang tidak memiliki pendidikan formal	29	39,7	44	60,3	-	-	-	-	-	-	4,3973
3	Karyawan yang bekerja di PLN ada sebagian yang memiliki pendidikan informal	33	45,2	37	50,7	3	4,1	-	-	-	-	4,4110
	Rerata											4,4064

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pernyataan karyawan yang bekerja di PLN semua memiliki pendidikan formal dengan nilai rata-rata sebesar 4,4110. Karyawan yang bekerja di PLN, ada juga yang tidak memiliki pendidikan formal dengan nilai rata-rata sebesar 4,3973. Karyawan yang bekerja di PLN ada sebagian yang memiliki pendidikan informal dengan nilai rata-rata sebesar 4,4110.

Berdasarkan tabel diatas memperlihatkan nilai Rerata 4,4064 ini menunjukkan bahwa responden mengatakan setuju terhadap semua item pernyataan yang diajukan untuk variabel Pendidikan.

4.4.4 Pengalaman Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui jawaban responden terhadap variabel pengalaman kerja dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Pengalaman Kerja (X3)

No	Variabel	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Karyawan sudah memiliki pengalaman kerja yang sudah lama saat bekerja jadi karyawan di PT. PLN	34	46,6	36	49,3	3	4,1	-	-	-	-	4,4247
2	Karyawan memiliki tingkat pengetahuan dan keterampilan kerja saat bekerja menjadi karyawan di PT. PLN	12	16,4	61	83,6	-	-	-	-	-	-	4,1644
3	Karyawan memiliki penguasaan terhadap semua jenis pekerjaan di PT. PLN sebagai pelayan publik	19	26,0	54	74,0	-	-	-	-	-	-	4,2603
	Rerata											4,2829

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa karyawan sudah memiliki pengalaman kerja yang sudah lama saat bekerja jadi karyawan di PT. PLN dengan nilai rata-rata sebesar 4,4247. Karyawan memiliki tingkat pengetahuan dan keterampilan kerja saat bekerja menjadi karyawan di PT. PLN dengan nilai rata-rata sebesar 4,1644. Karyawan memiliki penguasaan terhadap semua jenis pekerjaan di PT. PLN sebagai pelayan publik dengan nilai rata-rata sebesar 4,2603.

Berdasarkan tabel di atas memperlihatkan nilai Rerata 4,2829 ini menunjukkan bahwa responden mengatakan setuju terhadap semua item pernyataan yang diajukan untuk variabel pengalaman kerja

4.4.5 Partisipasi Manajemen

Berdasarkan hasil penelitian diketahui jawaban responden terhadap variabel partisipasi manajemen dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Partisipasi Manajemen (X4)

Terdapat Manajemen (11)												
No	Variabel	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
Lanjutan Tabel 4.11												
	memiliki dedikasi yang tinggi saat bekerja	33	45,2	37	50,7	3	4,1	-	-	-	-	4,4110
2	Karyawan bekerja dengan maksimal agar masyarakat puas dan kepercayaan masyarakat meningkat terhadap	29	39,7	44	60,3	-	-	-	-	-	-	4,3973

No	Variabel	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
	pelayanan di PLN											
3	Karyawan di PT. PLN bekerja dengan meningkatkan kualitas kerja yang maksimal	19	26,0	54	74,0	-	-	-	-	-	-	4,2603
4	Dalam memberikan pelayanan karyawan selalu meningkatkan kepedulian kepada masyarakat	12	16,4	52	71,2	9	12,3	-	-	-	-	4,0411
	Rerata											4,2774

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa Karyawan di PT. PLN memiliki dedikasi yang tinggi saat bekerja dengan nilai rata-rata sebesar 4,4110. Karyawan bekerja dengan maksimal agar masyarakat puas dan kepercayaan masyarakat meningkat terhadap pelayanan di PLN dengan nilai rata-rata sebesar 4,3973. Karyawan di PT. PLN bekerja dengan meningkatkan kualitas kerja yang maksimal dengan nilai rata-rata sebesar 4,2603. Dalam memberikan pelayanan karyawan selalu meningkatkan kepedulian kepada masyarakat dengan nilai rata-rata sebesar 4,0411.

Berdasarkan tabel di atas memperlihatkan nilai Rerata 4,2774 ini menunjukkan bahwa responden mengatakan setuju terhadap semua item pernyataan yang diajukan untuk variabel Partisipasi Manajemen.

4.5 Hasil Analisis Linear Berganda

Hasil analisis linear berganda dalam penelitian ini dengan menggunakan variabel Pelatihan (X_1), Pendidikan (X_2), Pengalaman Kerja (X_3), Partisipasi Manajemen (X_4), yang mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu Efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi (Y). Untuk melihat pengaruh Pelatihan, Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Partisipasi Manajemen Pada Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Regresi

Nama Variabel	Beta	Standar Error	t-hitung	t_{tabel} (n=k-1)	Sig.
Constanta	1,392	0,473	2,944	1,9955	0.004
Pelatihan	0,519	0,090	5,750	1,9955	0.000
Pendidikan	0,273	0,132	2,064	1,9955	0.043
Pengalaman Kerja	0,032	0,078	0,408	1,9955	0.684
Partisipasi Manajemen	0,496	0,168	2,936	1,9955	0,005

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, yang menjelaskan Pengaruh Pelatihan, Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Partisipasi Manajemen Pada Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan, maka dapat diperlihatkan pada hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,392 + 0,519 X_1 + 0,273 X_2 + 0,032 X_3 + 0,496 X_4 + e$$

1. Apabila constanta α sebesar 1,392 jika pelatihan, pendidikan, pengalaman kerja dan partisipasi manajemen konstan, maka besar harga komitmen independensi adalah 1,392.

2. Apabila variabel X_1 (Pelatihan) mengalami kenaikan 1 skor akan menyebabkan kenaikan terhadap variabel Y (Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi) sebesar 0,519 atau 51,9%. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan arah model regresi ini adalah positif, yang berarti semakin tinggi standar pelatihan maka semakin tinggi pula Efektivitas penggunaan Sistem Informasi Akuntansi.
3. Apabila variabel X_2 (Pendidikan) mengalami kenaikan 1 skor akan menyebabkan kenaikan terhadap variabel Y (Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi) sebesar 0,273 atau (27,3%). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan arah model regresi ini adalah positif, yang berarti semakin tinggi pendidikan maka semakin tinggi pula Komitmen Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi.
4. Apabila variabel X_3 (Pengalaman Kerja) mengalami kenaikan 1 skor akan menyebabkan kenaikan terhadap variabel Y (Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi) sebesar 0,032 atau (3,2%). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan arah model regresi ini adalah positif, yang berarti semakin tinggi pengalaman kerja maka semakin tinggi pula Komitmen Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi.
5. Apabila variabel X_4 (Partisipasi Manajemen) mengalami kenaikan 1 skor akan menyebabkan kenaikan terhadap variabel Y (Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi) sebesar 0,496 atau (49,6%). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan arah model regresi ini adalah positif, yang berarti

semakin tinggi partisipasi manajemen maka semakin tinggi pula Komitmen Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi.

Pengaruh Pelatihan, Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Partisipasi Manajemen Pada Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.751 ^a	.564	.538	.24955	1.981

a. Predictors: (Constant), Partisipasi Manajemen , Pengalaman Kerja , Pelatihan , Tingkat Pendidikan

b. Dependent Variable: SIA

Koefisien korelasi (R) = 0,751 yang menunjukkan Hubungan pelatihan, Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Partisipasi Manajemen Pada Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan, adalah sedang sebesar 75,1%.

Koefisien *Determinan* ($\text{Adjusted } R^2$) menunjukkan Pengaruh pelatihan, Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Partisipasi Manajemen Pada Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan, pada koefisien determinan 0,538 atau 53,8% dan sisanya sebesar 46,2% dipengaruhi variabel lain diluar model ini.

4.6 Hasil Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji-t

Untuk menguji signifikansi (nyata atau tidak nyata) menunjukkan Pengaruh pelatihan, Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Partisipasi Manajemen Pada Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan, digunakan uji parsial dilakukan pada saat menguji pengaruh standar akuntansi pemerintah dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 4.14
Hipotesis Uji-t

Nama Variabel	Beta	Standar Error	t-hitung	t_{tabel} (n=k-1)	Sig.
Constanta	1,392	0,473	2,944	1,9955	0.004
Pelatihan	0,519	0,090	5,750	1,9955	0.000
Pendidikan	0,273	0,132	2,064	1,9955	0.043
Pengalaman Kerja	0,032	0,078	0,408	1,9955	0.684
Partisipasi Manajemen	0,496	0,168	2,936	1,9955	0,005

Untuk menguji signifikansi (nyata atau tidak nyata) menunjukkan Pengaruh pelatihan, Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Partisipasi Manajemen Pada Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan. digunakan uji parsial dilakukan pada saat menguji pengaruh Pelatihan yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X_1) sebesar 5,750 nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 1,9955 Karena nilai t hitung > t tabel maka H_a di terima dan menolak H_0 di tolak yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan.

Pendidikan yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X_2) sebesar 2,064 nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka

sebesar 1,9955. Karena nilai t hitung $> t$ tabel maka H_a di terima dan menolak H_0 yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pendidikan terhadap Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan.

Pengalaman Kerja yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X_2) sebesar 0,408 nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 1,9955. Karena nilai t hitung $< t$ tabel maka H_0 di terima dan menolak H_a yang dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengalaman kerja terhadap Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan.

Partisipasi Manajemen yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X_2) sebesar 2,936 nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 1,9955. Karena nilai t hitung $> t$ tabel maka H_a di terima dan menolak H_0 yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Partisipasi Manajemen terhadap Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan.

2. Hasil Uji F (*Secara Simultan*)

Pengujian menunjukkan Pengaruh pelatihan, Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Partisipasi Manajemen Pada Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Di PT PLN Kabupaten Aceh, adalah uji F. F_{hitung} untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji-F

Model	<i>Sum of Squares</i>	DF	<i>Mean Square</i>	F-hitung	F-tabel	Sig
-------	-----------------------	----	--------------------	----------	---------	-----

Regresi	5,471	4	1,368	21,964	2,507	0,000
Sisa residual	4,235	68	0,062			
Total	9,709	72				

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel dilihat bahwa tingkat signifikan $21,964 > 2,507$. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pelatihan, Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Partisipasi Manajemen Pada Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Di PT PLN Kabupaten Aceh.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pelatihan Berpengaruh Secara Parsial Pada Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan

Pelatihan yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X_1) sebesar 5,750 nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 1,9955 Karena nilai t hitung $> t$ tabel maka H_a di terima dan menolak H_0 di tolak yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Widyantari & Suardikha (2016) hasil penelitian diperoleh bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan dan pendidikan, pengalaman kerja dan partisipasi manajemen berpengaruh positif terhadap efektivitas penggunaan Sistem Informasi Akuntansi (studi pada LPD Kecamatan Ubud).

4.7.2 Pendidikan Berpengaruh Secara Parsial Pada Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan

Pendidikan yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X_2) sebesar 2,064 nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 1,9955. Karena nilai t hitung $>$ t tabel maka H_a di terima dan menolak H_0 yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pendidikan terhadap Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Widyantari & Suardikha (2016) Hasil analisis tersebut menunjukan bahwa adanya program pelatihan dan pendidikan, pengalaman kerja personal, dan partisipasi manajemen akan semakin efektif dalam penggunaan sistem informasi akuntansi dalam menghasilkan sebuah informasi.

4.7.3 Pengalaman Kerja Berpengaruh Secara Parsial Pada Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan

Pengalaman Kerja yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X_2) sebesar 0,408 nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 1,9955. Karena nilai t hitung $<$ t tabel maka H_0 di terima dan menolak H_a yang dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengalaman kerja terhadap Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ningtias & Diatmika (2021) “Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Pelatihan terhadap Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi”. Hasil penelitian bahwa tingkat pendidikan tidak dapat mempengaruhi efektifitas penggunaan sistem informasi akuntansi karena

tidak menjamin bahwa seseorang dapat memaksimalkan kemampuannya. Sedangkan pengalaman kerja dan pelatihan karyawan secara signifikan dapat mempengaruhi efektifitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Pelatihan dan pengalaman dapat memaksimalkan kinerja pengguna sistem.

4.7.4 Partisipasi Manajemen Berpengaruh Secara Parsial Pada Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan

Partisipasi Manajemen yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X_2) sebesar 2,936 nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 1,9955. Karena nilai t hitung $>$ t tabel maka H_a di terima dan menolak H_0 yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Partisipasi Manajemen terhadap Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Widyantari & Suardikha (2016) Hasil analisis tersebut menunjukan bahwa adanya program pelatihan dan pendidikan, pengalaman kerja personal, dan partisipasi manajemen akan semakin efektif dalam penggunaan sistem informasi akuntansi dalam menghasilkan sebuah informasi.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari uraian hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan, pendidikan pengalaman Kerja dan partisipasi manajemen berpengaruh secara simultan pada efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan.
2. Pelatihan berpengaruh secara parsial pada efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan.
3. Pendidikan berpengaruh secara parsial pada efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan.
4. Pengalaman kerja tidak berpengaruh secara parsial pada efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan.
5. Partisipasi manajemen berpengaruh secara parsial pada efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas penulis ingin memberikan beberapa masukan antara lain sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada PT PLN Kabupaten Aceh Selatan untuk mencari karyawan yang berpengalaman kerja sehingga karyawan tersebut dapat bekerja lebih profesional

2. Diharapkan kepada PT PLN Kabupaten Aceh Selatan untuk meningkatkan pelatihan bagi karyawan, agar karyawan memiliki pengalaman dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alsarayreh M.N., Jawabreh O.A., Jaradat M.F., and Alamro S.A. 2011. Technological Impact on Effectiveness of Accounting Information System (AIS) Applied by Aqaba Tourist Hotels. *European Journal of Scientific Research*.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basari, Indra. 2013. Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Central Multi karya Bandung, *Jurnal Ilmiah*, 41-57.
- Baridwan, Zaki. 2015. *Sistem Informasi Akuntansi*. Cetakan Kesembilan. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasbullah. 2011. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hasibuan, M, SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*, Jakarta: Bumi Aksara
- Liza, & Suktiarti. 2013. Hubungan Antara Tingkat Pengetahuan, Tingkat Pendidikan dan Status Pekerjaan dengan Motivasi Lansia Berkunjung ke Posyandu Lansia di Desa Dadirejo Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan. Skripsi. *Jurusan S1 Keperawatan*, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan.
- Malhotra. N, K. 2010. *Marketing Reseach : An Applied Orientation Sixth*. Edition Pearson Education.
- Marwansyah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja. Rosdakarya. Bandung.
- Marwansyah dan Mukaram, 2011. *Managemun Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri.
- Mathis Robert L dan John H. Jackson, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Jakarta: Salemba Empat.

- Martani, Dwi dkk. 2014. *Akuntansi Keuangan Menengah Berbasis PSAK*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi, 2016. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET (ANDI).
- Rachmawati, Tutik dan Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi*. Yogyakarta. Gava Media.
- Ratnaningsih., Suaryana. 2014. Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi, dan Pengetahuan Manajer Akuntansi pada Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi. ISSN: 2302-8556. *E-Jurnal Akuntansi*. Undayana 6.1 (2014):1-16.
- Ramazani, M. dan Allahyari, A. (2013). *Compatibility and Flexibility of Accounting Information Systems ... of Emerging Trends in Computing and Information Science* Vol 4, No. 3. Available at: [https:// papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2245993](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2245993).
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja. Grafindo.
- Robbins, Stephen P. 2017. *Perilaku Organisasi. Ahli Bahasa Tim Indek*. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia Group.
- Romney B. Marshall dan Paul John Steinbart. 2018 *Sistem Informasi Akuntansi: Accounting Information Systems* (Edisi 14), Pearson
- Sartika, Amwiarni (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas pendapatan, Pengelolaan keuangan dan Aset daerah Kota Palu. *Jurnal Kotalogis*. 3(1), 54-65.
- Salinding, Rony. 2011. Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada. PT. Erajaya Swamsebada Cabang Makasar. *Skripsi* pada Universitas. UNHAS
- Silalahi U. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2011. *Memahami Good Governance: Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Susanto, Azhar. 2013. *Sistem Informasi Akuntansi, Struktur-Pengendalian-Resiko-Pengembangan*. Bandung: Lingga Jaya.
- _____. 2014. *Memahami Good Governance: Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.

Soudani, S.N. 2012. The Usefulness of an Accounting Information System for Effective Organizational Performance. *International Journal of Economics and Finance*.

Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya*. Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

**PENGARUH PELATIHAN, PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN
PARTISIPASI MANAJEMEN PADA EFEKTIVITAS PENGGUNAAN
SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DI PT PLN KABUPATEN
ACEH SELATAN**

Pertanyaan kuesioner ini mengenai Pengaruh Pelatihan, Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Partisipasi Manajemen Pada Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Di PT PLN Kabupaten Aceh Selatan Bapak/ibu dimohon untuk memberi tanda *Cheklis* (✓) pada jawaban yang menurut Bapak/ibu paling sesuai. Untuk itu sangat mengharapkan bantuan dari seluruh Bapak/ibu untuk memberikan informasi yang benar. Atas kerjasamaannya kami sampaikan rasa terima kasih.

A. Demografi Responden

1. Nama :(boleh tidak diisi)
2. Umur : ☐ 25-30 Tahun
☐ 31-35 Tahun
☐ 36-40 Tahun
☐ 41-50 Tahun
☐ >50 Tahun
3. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki
☐ Perempuan
4. Pendidikan : ☐ SMA
terakhir ☐ D-3
☐ S1

Keterangan : SS : Sangat setuju (5)
S : Setuju (4)
KS : Kurang setuju (3)
TS : Tidak setuju (2)
STS : Sangat tidak setuju (1)

A. Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi

Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi (Y)		SS	S	KS	TS	STS
1.	Karyawan di PT PLN memiliki kinerja yang bagus dalam bekerja					
2.	Karyawan selalu memiliki informasi dalam bekerja					
3.	Karyawan selalu di kontrol ketika bekerja karena harus sesuai dengan standar kerja yang di tetapkan oleh PLN					
4	Karyawan harus bekerja secara efisien dalam memberikan pelayanan atau pelayanan di lapangan					
5	Pelayanan yang diberikan oleh PLN sudah maksimal dan sesuai dengan standar pelayanan					

C. Pelatihan

Pelatihan (X ₁)		SS	S	KS	TS	STS
1.	Karyawan sebelum bekerja mengikuti pelatihan dari PT. PLN harus memiliki kualifikasi pendidikan yang benar untuk bekerja sebagai karyawan					
2.	Karyawan selalu mengikuti prosedur sistematis yang telah ditetapkan oleh karyawan					
3.	Karyawan memiliki kemampuan teknis dalam bekerja					
4.	Karyawan selalu mempelajari pengetahuan dalam bekerja					
5.	Karyawan mengutamakan dalam bekerja sesuai dengan teori-teori yang telah dipelajari					

B. Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan (X ₂)		SS	S	KS	TS	STS
1.	Karaywan yang bekerja di PT PLN semua memiliki pendidikan formal					
2.	Karyawan yang bekerja di PT PLN, ada juga yang tidak memiliki pendidikan formal					
3.	Karyawan yang bekerja di PT. PLN ada sebagian yang memiliki pendidikan informal					

D. Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja (X ₃)		SS	S	KS	TS	STS
1.	Karyawan sudah memiliki pengalaman kerja yang sudah lama saat bekerja jadi karaywan di PT. PLN					
2.	Karyawan memiliki tingkat pengetahuan dan keterampilan kerja saat bekerja menjadi karyawan di PT. PLN					
3.	Karyawan memiliki penguasaan terhadap semua jenis pekerjaan di PT. PLN sebagai pelayan publik					

D. Partisipasi Manajemen

Partisipasi Manajemen (X ₄)		SS	S	KS	TS	STS
1.	Karyawan di PT. PLN memiliki dedikasi yang tinggi saat bekerja					
2.	Karyawan bekerja dengan maksimal agar masyarakat puas dan kepercayaan masyarakat meningkat terhadap pelayanan di PLN					
3.	Karyawan di PT. PLN bekerja dengan meningkatkan kualitas kerja yang maksimal					
4	Dalam memberikan pelayanan karyawan selalu meningkatkan kepedulian kepada masyarakat					

MASTER TABEL																													
No	Karakteristik				Efektivitas Sistem Penggunaan Akuntansi						Kualitas Pelatihan						Tingkat Pendidikan				Pengalaman Kerja				Partisipasi Manajemen				
	U	JK	P	LM	1	2	3	4	5	Y	1	2	3	4	5	X1	1	2	3	X2	1	2	3	X3	1	2	3	4	X4
1	3	1	3	3	5	5	5	5	4	4,80	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	5	4	4	4,33	4	4	4	4	4,00
2	4	1	4	2	4	4	4	4	5	4,20	4	5	4	5	5	4,60	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
3	7	1	3	3	5	5	5	4	4	4,60	5	4	5	5	5	4,80	5	4	5	4,67	4	4	4	4,00	5	4	4	3	4,00
4	4	1	4	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4,00
5	3	1	4	3	4	4	4	4	5	4,20	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
6	3	1	3	3	5	5	5	5	5	5,00	5	4	5	5	5	4,80	5	5	5	5,00	5	4	5	4,67	5	5	5	5	5,00
7	5	2	4	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	5	5	5	5,00	4	4	4	3	3,75
8	3	2	5	2	4	4	4	4	5	4,20	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5,00	4	4	4	4,00	5	5	5	4	4,75
9	7	1	4	3	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	5	4	4	4,33	5	5	5	5	5,00
10	5	1	5	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	3	4	4	3,67	4	4	4	4	4,00
11	6	2	4	3	4	4	4	4	5	4,20	5	5	5	4	4	4,60	5	5	5	5,00	5	4	4	4,33	5	5	4	4	4,50
12	3	2	5	2	4	5	4	5	4	4,40	4	4	4	4	4	4,00	3	4	3	3,33	5	4	5	4,67	3	4	4	4	3,75
13	5	2	5	2	5	4	5	4	4	4,40	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5,00	4	4	4	4,00	5	5	4	4	4,50
14	4	2	3	2	5	5	5	5	4	4,80	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	4	4	5	4,33	5	5	5	3	4,50
15	4	1	5	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
16	2	1	2	1	5	5	5	4	4	4,60	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	5	4	4,25
17	6	1	3	3	4	4	4	4	3	3,80	4	4	4	5	4	4,20	4	4	4	4,00	5	5	4	4,67	4	4	4	3	3,75
18	5	2	5	3	4	4	4	4	4	4,00	3	4	3	4	4	3,60	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
19	6	1	5	2	4	5	4	5	4	4,40	5	5	5	5	4	4,80	5	5	5	5,00	5	4	4	4,33	5	5	4	5	4,75
20	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4,00	3	4	3	4	4	3,60	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
21	5	2	5	3	5	4	5	4	4	4,40	5	4	5	4	4	4,40	5	5	5	5,00	5	4	4	4,33	5	5	4	4	4,50
22	6	1	5	2	5	5	5	4	5	4,80	4	4	4	5	4	4,20	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	3	3,75
23	6	1	4	3	5	5	5	5	4	4,80	5	3	5	3	5	4,20	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	5	5	4	4	4,50
24	7	1	4	3	5	5	5	4	4	4,60	5	4	5	4	5	4,60	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
25	3	1	4	4	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5,00
26	3	2	3	1	5	5	5	5	4	4,80	4	5	4	5	5	4,60	4	4	4	4,00	5	4	4	4,33	4	4	4	4	4,00
27	7	1	4	1	4	4	4	4	5	4,20	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
28	5	1	4	2	5	5	5	4	4	4,60	5	4	5	5	5	4,80	5	4	5	4,67	4	4	4	4,00	5	4	4	4	4,25
29	6	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4,00
30	3	2	4	4	4	4	4	4	5	4,20	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
31	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5,00	5	4	5	5	5	4,80	5	5	5	5,00	5	4	5	4,67	5	5	5	5	5,00
32	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4,00
33	4	1	4	1	4	4	4	4	5	4,20	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5,00	4	4	4	4,00	5	5	5	4	4,75
34	2	1	4	3	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	5	4	4	4,33	5	5	5	5	5,00
35	6	1	4	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	3	4	4	3,67	4	4	4	3	3,75
36	5	2	3	3	4	4	4	4	5	4,20	5	5	5	4	4	4,60	5	5	5	5,00	5	4	4	4,33	5	5	4	4	4,50
37	6	1	4	2	4	5	4	5	4	4,40	4	4	4	4	4	4,00	3	4	3	3,33	5	4	5	4,67	3	4	4	4	3,75
38	4	1	4	3	5	4	5	4	4	4,40	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5,00	4	4	4	4,00	5	5	4	4	4,50
39	5	2	4	3	5	5	5	5	4	4,80	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	4	4	4	4,00	5	5	5	4	4,75
40	6</																												

No.	Karakteristik						Motivasi						Pendidikan						Pelatihan						Kinerja Pegawai					
	U	JK	P	LK	SP	P	1	2	3	4	5	X1	1	2	3	4	5	X2	1	2	3	4	5	X3	1	2	3	4	5	Y
1	3	1	3	1	1	1	4	5	5	5	5	4,80	4	4	4	4	5	4,20	4	5	5	5	5	4,80	5	5	5	4	4	4,60
2	4	1	2	1	1	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4	4,20
3	7	1	6	3	1	4	5	4	5	5	4	4,60	5	4	4	4	4	4,20	5	4	5	5	4	4,60	5	5	4	4	4	4,40
4	4	1	2	2	1	3	3	4	4	4	4	3,80	4	4	4	4	3	3,80	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
5	3	1	2	2	1	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	5	4,20	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4	4,20
6	3	1	3	2	1	3	5	4	5	5	5	4,80	5	5	5	5	4	4,80	5	4	5	5	5	4,80	5	5	5	5	4	4,80
7	5	2	2	1	2	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	3	3,80	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
8	3	2	1	2	2	1	4	4	4	4	4	4,00	5	5	4	5	4	4,60	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4	4,20
9	7	1	2	6	1	3	5	5	5	5	4	4,80	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00
10	5	1	2	3	1	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
11	6	2	5	3	2	4	5	5	4	4	4	4,40	5	5	4	4	4	4,40	5	5	4	4	4	4,40	4	4	4	5	5	4,40
12	3	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	3,80	3	4	4	4	4	3,80	4	4	4	4	4	4,00	4	5	5	4	4	4,40
13	5	2	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4,00	5	5	4	4	4	4,40	4	4	4	4	4	4,00	5	4	4	4	4	4,20
14	4	2	3	3	2	2	5	5	5	5	4	4,80	5	5	4	5	5	4,80	5	5	5	5	4	4,80	5	5	5	4	4	4,60
15	4	1	2	6	1	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
16	2	1	3	3	1	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	5	4,40	4	4	4	4	4	4,00	5	5	4	4	4	4,40
17	6	1	6	5	1	3	4	4	5	4	4	4,20	4	4	4	4	2	3,60	4	4	5	4	4	4,20	4	4	4	3	3	3,60
18	5	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3,80	4	4	4	4	3	3,80	3	4	4	4	4	3,80	4	4	4	4	3	3,80
19	6	1	4	6	1	4	5	5	5	4	5	4,80	5	5	5	4	3	4,40	5	5	5	4	5	4,80	4	5	5	4	4	4,40
20	4	1	5	3	1	3	3	4	4	4	4	3,80	4	4	4	4	3	3,80	3	4	4	4	4	3,80	4	4	4	4	4	4,00
21	5	2	2	5	2	4	5	4	4	4	4	4,20	5	5	4	4	4	4,40	5	4	4	4	4	4,20	5	4	4	4	4	4,20
22	6	1	4	5	1	4	4	4	5	4	4	4,20	4	4	4	4	4	4,00	4	4	5	4	4	4,20	5	5	4	5	5	4,80
23	6	1	5	2	1	4	5	3	3	5	5	4,20	5	5	4	4	4	4,40	5	3	3	5	5	4,20	5	5	5	4	4	4,60
24	7	1	6	5	1	4	5	4	4	5	4	4,40	4	4	4	4	5	4,20	5	4	4	5	4	4,40	5	5	4	4	3	4,20
25	3	1	3	3	1	4	5	4	5	5	5	4,80	5	5	5	5	4	4,80	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00
26	3	1	3	1	1	1	5	3	3	5	5	4,20	4	4	4	4	5	4,20	4	5	5	5	5	4,80	5	5	5	4	4	4,60
27	4	1	2	1	1	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4	4,20
28	7	1	6	3	1	4	5	4	5	5	4	4,60	5	4	4	4	4	4,20	5	4	5	5	4	4,60	5	5	4	4	4	4,40
29	4	1	2	2	1	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	3	3,80	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
30	3	1	2	2	1	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	5	4,20	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4	4,20
31	3	1	3	2	1	3	5	4	5	5	4	4,60	5	5	5	5	4	4,80	5	4	5	5	5	4,80	5	5	5	5	4	4,80
32	5	2	2	1	2	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	3	3,80	4	4	4	4		4,00	4	4	4	4	4	4,00
33	3	2	1	2	2	1	4	4	4	4	4	4,00	5	5	4	5	4	4,60	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4	4,20
34	7	1	2	6	1	3	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00
35	5	1	2	3	1	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
36	6	2	5	3	2	4	5	5	4	4	4	4,40	5	5	4	4	4	4,40	5	5	4	4	4	4,40	4	4	4	5	5	4,40
37	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	4	3,80	4	4	4	4	4	4,00	4	5	5	4	4	4,40
38	5	2	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4,00	5	5	4	4	4	4,40	4	4	4	4	4	4,00	5	4	4	4	4	4,20
39	4	2	3	3	2	2	5	4	5	5	4	4,60	5	5	4	5	5	4,80	5	5	5	5	4	4,80	5	5	5	4	4	4,60
40	4	1	2	6	1	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
41	2	1	3	3	1	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	5	4,40	4	4	4	4	4	4,00	5	5	4	4	4	4,40
42	6	1	6	5	1	3	4	4	5	4	4	4,20	4	4	4	4	2	3,60	4	4	5	4	4	4,20	4	4	4	3	3	3,60
43	5	2	3	3	2	3	5	4	5	5	4	4,60	4	4	4	4	3	3,80	3	4	4	4	4	3,80	4	4	4	4	3	3,80
44	6	1	4	6	1	4	5	5	4	4	4	4,40	5	5	5	4	3	4,40	5	5	5	4	5	4,80	4	5	5	4	4	4,40
45	4	1	5	3	1	4	3	4	4	4	4	3,80	4	4	4	4	3	3,80	3	4	4	4	4	3,80	4	4	4	4	4	4,00
46	5	2	2	5	2	4	5	4	4	4	4	4,20	5	5	4	4	4	4,40	5	4	4	4	4	4,20	5	4	4	4	4	4,20
47	6	1	4	5	1	4	5	5	5	4	5	4,80	4	4	4	4	4	4,00	4	4	5	4	4	4,20	5	5	4	5	5	4,80
48	6	1	5	2	1	4	5	3	3	5	5	4,20	5	5	4	4	4	4,40	5	3	3	5	5	4,20	5	5	5	4	4	4,60
49	7	1	6	5	1	4	5	4	4	5	4	4,40	4	4	4	4	5	4,20	5	4	4	5	4	4,40	5	5	4	4	3	4,20
50	3	1	3	3	1	4	4	5	5	5	5	4,80	5	5	5	5	4	4,80	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00
51	3	1	3	1	1	1	5	3	3	5	5	4,20	4	4	4	4	5	4,20	4	5	5	5	5	4,80	5	5	5	4	4	4,60
52	4	1	2	1	1	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4	4,20
53	7	1	6	3	1	4	5	4	5	5	4	4,60	5	4	4	4	4	4,20	5	4	5	5	4	4,60	5	5	4	4	4	4,40
54	4	1	2	2	1	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	3	3,80	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
55	3	1	2	2	1	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	5	4,20	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4	4,20
56	3	1	3	2	1	3	5	4	5	5	5	4,80	5	5	5	5	4	4,80	5	4	5	5	5	4,80	5	5	5	5	4	4,80
57	5	2	2	1	2	3	3	4	4	4	4	3,80	4	4	4	4	3	3,80	4	4	4	4		4,00	4	4	4	4	4	4,00
58	3	2	1	2	2	1	4	4	4	4	4	4,00	5	5	4	5	4	4,60	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4	4,20
59	7	1	2	6	1	3	5	5	5	5	5	5,00	5	5																

HASIL SPSS

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.751 ^a	.564	.538	.24955	1.981

a. Predictors: (Constant), Partisipasi Manajemen , Pengalaman Kerja , Pelatihan , Tingkat Pendidikan

b. Dependent Variable: SIA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.471	4	1.368	21.964	.000 ^a
	Residual	4.235	68	.062		
	Total	9.706	72			

a. Predictors: (Constant), Partisipasi Manajemen , Pengalaman Kerja , Pelatihan , Tingkat Pendidikan

b. Dependent Variable: SIA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.392	.473		2.944	.004		
	Pelatihan	.519	.090	.594	5.750	.000	.601	1.664
	Tingkat Pendidikan	.273	.132	.393	2.064	.043	.177	5.655
	Pengalaman Kerja	.032	.078	.033	.408	.684	.987	1.013
	Partisipasi Manajemen	.496	.169	.568	2.936	.005	.172	5.830

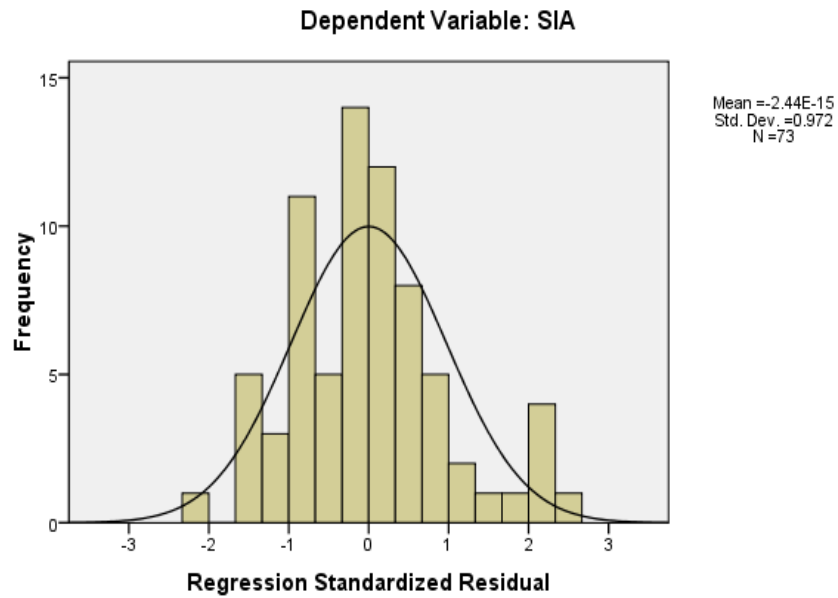
a. Dependent Variable: SIA

Residuals Statistics^a

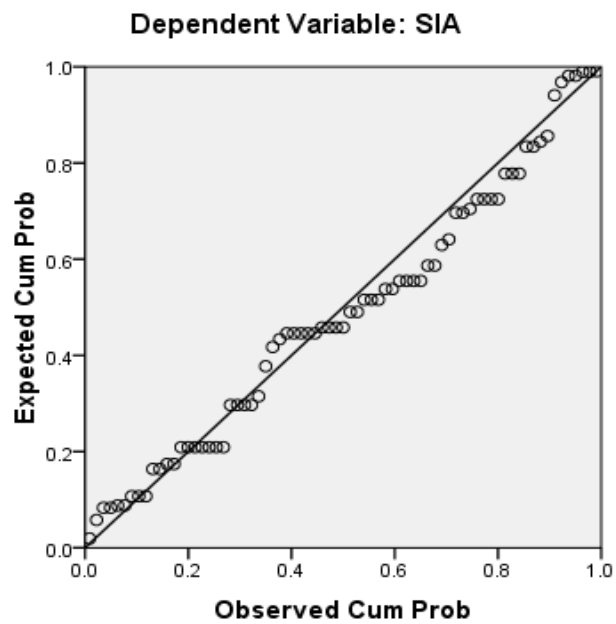
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	4.0263	4.9762	4.4137	.27567	73
Residual	-.51641	.58638	.00000	.24252	73
Std. Predicted Value	-1.405	2.040	.000	1.000	73
Std. Residual	-2.069	2.350	.000	.972	73

a. Dependent Variable: SIA

Histogram

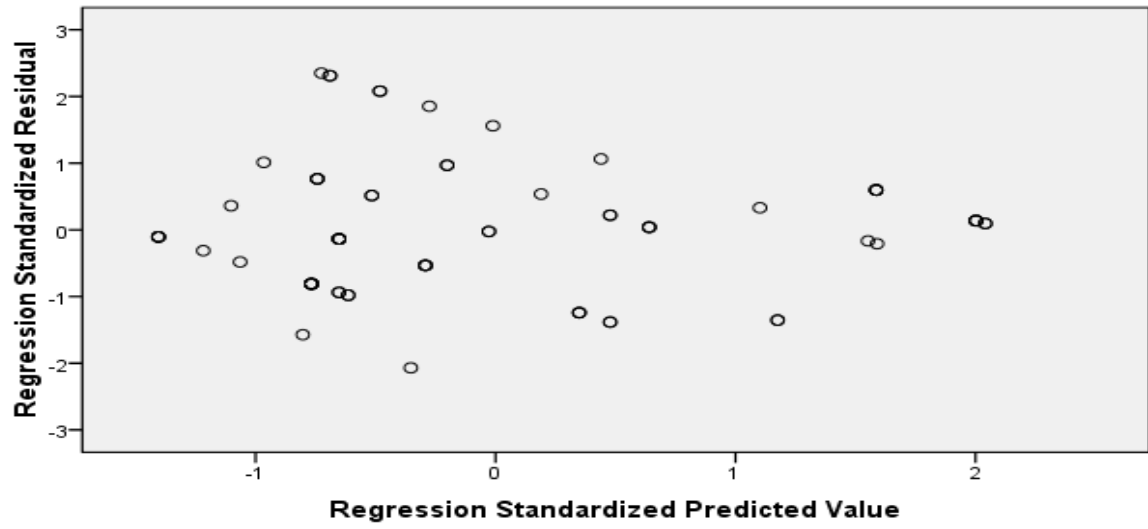


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: SIA



Correlations

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total
Y1	Pearson Correlation	1	.725**	1.000**	.457**	.018	.869**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.877	.000
	N	73	73	73	73	73	73
Y2	Pearson Correlation	.725**	1	.725**	.750**	.018	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.877	.000
	N	73	73	73	73	73	73
Y3	Pearson Correlation	1.000**	.725**	1	.457**	.018	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.877	.000
	N	73	73	73	73	73	73
Y4	Pearson Correlation	.457**	.750**	.457**	1	.098	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.409	.000
	N	73	73	73	73	73	73
Y5	Pearson Correlation	.018	.018	.018	.098	1	.331**
	Sig. (2-tailed)	.877	.877	.877	.409		.004
	N	73	73	73	73	73	73
Total	Pearson Correlation	.869**	.869**	.869**	.741**	.331**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.004	
	N	73	73	73	73	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.854	.871	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4.4658	.50228	73
Y2	4.4658	.50228	73
Y3	4.4658	.50228	73
Y4	4.3288	.47302	73
Y5	4.3425	.53279	73
Total	4.4137	.36716	73

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.414	4.329	4.466	.137	1.032	.004	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	22.0164	3.183	.791	.800
Y2	22.0164	3.183	.791	.800
Y3	22.0164	3.183	.791	.800
Y4	22.1534	3.532	.617	.834
Y5	22.1397	4.361	.094	.930
Total	22.0685	3.370	1.000	.781

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
26.4822	4.853	2.20299	6

Frequency Table

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	39	53.4	53.4	53.4
Sangat setuju	34	46.6	46.6	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	39	53.4	53.4	53.4
Sangat setuju	34	46.6	46.6	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	39	53.4	53.4	53.4
	Sangat setuju	34	46.6	46.6	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	49	67.1	67.1	67.1
	Sangat setuju	24	32.9	32.9	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	2.7	2.7	2.7
	Setuju	44	60.3	60.3	63.0
	Sangat setuju	27	37.0	37.0	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Correlations

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.338**	1.000**	.396**	.642**	.874**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000	.001	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73
X1.2	Pearson Correlation	.338**	1	.338**	.627**	.335**	.649**
	Sig. (2-tailed)	.003		.003	.000	.004	.000
	N	73	73	73	73	73	73
X1.3	Pearson Correlation	1.000**	.338**	1	.396**	.642**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.001	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73
X1.4	Pearson Correlation	.396**	.627**	.396**	1	.569**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001		.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73
X1.5	Pearson Correlation	.642**	.335**	.642**	.569**	1	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000		.000
	N	73	73	73	73	73	73
Total	Pearson Correlation	.874**	.649**	.874**	.744**	.802**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.900	.906	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.3288	.57867	73
X1.2	4.2192	.47861	73
X1.3	4.3288	.57867	73
X1.4	4.3425	.53279	73
X1.5	4.3425	.47782	73
Total	4.3123	.42030	73

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.312	4.219	4.342	.123	1.029	.002	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	21.5452	4.144	.798	.872
X1.2	21.6548	5.021	.517	.912
X1.3	21.5452	4.144	.798	.872
X1.4	21.5315	4.645	.623	.899
X1.5	21.5315	4.656	.715	.885
Total	21.5616	4.416	1.000	.851

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
25.8740	6.359	2.52180	6

Frequency Table

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	4	5.5	5.5	5.5
Setuju	41	56.2	56.2	61.6
sangat setuju	28	38.4	38.4	100.0
Total	73	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	2	2.7	2.7	2.7
Setuju	53	72.6	72.6	75.3
sangat setuju	18	24.7	24.7	100.0
Total	73	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	5.5	5.5	5.5
	Setuju	41	56.2	56.2	61.6
	sangat setuju	28	38.4	38.4	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	2.7	2.7	2.7
	Setuju	44	60.3	60.3	63.0
	sangat setuju	27	37.0	37.0	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	48	65.8	65.8	65.8
	sangat setuju	25	34.2	34.2	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Correlations

		Correlations			
		X2.1	X2.2	X2.3	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.840**	1.000**	.986**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	73	73	73	73
X2.2	Pearson Correlation	.840**	1	.840**	.919**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	73	73	73	73
X2.3	Pearson Correlation	1.000**	.840**	1	.986**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	73	73	73	73
Total	Pearson Correlation	.986**	.919**	.986**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.981	.981	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4.4110	.57338	73
X2.2	4.3973	.49272	73
X2.3	4.4110	.57338	73
Total	4.4064	.52814	73

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.406	4.397	4.411	.014	1.003	.000	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	13.2147	2.400	.973	.969
X2.2	13.2284	2.788	.867	.996
X2.3	13.2147	2.400	.973	.969
Total	13.2192	2.507	1.000	.961

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17.6256	4.458	2.11144	4

Frequency Table

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	3	4.1	4.1	4.1
Setuju	37	50.7	50.7	54.8
sangat setuju	33	45.2	45.2	100.0
Total	73	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	44	60.3	60.3	60.3
sangat setuju	29	39.7	39.7	100.0
Total	73	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	4.1	4.1	4.1
	Setuju	37	50.7	50.7	54.8
	sangat setuju	33	45.2	45.2	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Correlations

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	Total
X3.1	Pearson Correlation	1	.447**	.488**	.839**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	73	73	73	73
X3.2	Pearson Correlation	.447**	1	.579**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	73	73	73	73
X3.3	Pearson Correlation	.488**	.579**	1	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	73	73	73	73
Total	Pearson Correlation	.839**	.779**	.826**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.865	.886	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	4.4247	.57537	73
X3.2	4.1644	.37319	73
X3.3	4.2603	.44182	73
Total	4.2829	.37963	73

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.283	4.164	4.425	.260	1.063	.012	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	12.7075	1.167	.649	1.000	.885
X3.2	12.9678	1.562	.647	1.000	.856
X3.3	12.8719	1.394	.687	1.000	.839
Total	12.8493	1.296	1.000	1.000	.730

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17.1322	2.305	1.51823	4

Frequency Table

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	3	4.1	4.1	4.1
Setuju	36	49.3	49.3	53.4
sangat setuju	34	46.6	46.6	100.0
Total	73	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	61	83.6	83.6	83.6
sangat setuju	12	16.4	16.4	100.0
Total	73	100.0	100.0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	54	74.0	74.0	74.0
sangat setuju	19	26.0	26.0	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Correlations

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	Total
X4.1	Pearson Correlation	1	.840**	.504**	.439**	.861**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73
X4.2	Pearson Correlation	.840**	1	.603**	.513**	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73
X4.3	Pearson Correlation	.504**	.603**	1	.480**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	73	73	73	73	73
X4.4	Pearson Correlation	.439**	.513**	.480**	1	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	73	73	73	73	73
Total	Pearson Correlation	.861**	.903**	.766**	.747**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.900	.909	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X4.1	4.4110	.57338	73
X4.2	4.3973	.49272	73
X4.3	4.2603	.44182	73
X4.4	4.0411	.53847	73
Total	4.2774	.41991	73

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.277	4.041	4.411	.370	1.092	.022	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X4.1	16.9760	2.663	.756	.881
X4.2	16.9897	2.782	.842	.859
X4.3	17.1267	3.183	.654	.899
X4.4	17.3459	3.008	.594	.915
Total	17.1096	2.821	1.000	.834

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21.3870	4.408	2.09954	5

Frequency Table

X4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	4.1	4.1	4.1
	Setuju	37	50.7	50.7	54.8
	sangat setuju	33	45.2	45.2	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

X4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	44	60.3	60.3	60.3
	sangat setuju	29	39.7	39.7	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

X4.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	54	74.0	74.0	74.0
	sangat setuju	19	26.0	26.0	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

X4.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	9	12.3	12.3	12.3
	Setuju	52	71.2	71.2	83.6
	sangat setuju	12	16.4	16.4	100.0
	Total	73	100.0	100.0	